



Yritysten henkilöstön kokonaisturvallisuuden ja työhyvinvoinnin järjestelmällinen edistäminen

Citation

Anttila, S., Hyytinen, T., & Kivistö-Rahnasto, J. (2014). Yritysten henkilöstön kokonaisturvallisuuden ja työhyvinvoinnin järjestelmällinen edistäminen. (Tampereen teknillinen yliopisto. Teollisuustalouden laitos. Turvallisuuden johtaminen ja suunnittelu. Laitosraportti). Tampere: Tampereen teknillinen yliopisto. Teollisuustalouden laitos.

Year

2014

Version

Publisher's PDF (version of record)

Link to publication

[TUTCRIS Portal \(http://www.tut.fi/tutcris\)](http://www.tut.fi/tutcris)

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright, please contact cris.tau@tuni.fi, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Sanna Anttila, Toni Hyytinen & Jouni Kivistö-Rahnasto

**Yritysten henkilöstön kokonaisturvallisuuden ja työhyvinvoinnin
järjestelmällinen edistäminen**

Loppuraportti



Tampereen teknillinen yliopisto - Tampere University of Technology

Sanna Anttila, Toni Hyytinen & Jouni Kivistö-Rahnasto

Yritysten henkilöstön kokonaisturvallisuuden ja työhyvinvoinnin järjestelmällinen edistäminen Loppuraportti



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Tampereen teknillinen yliopisto. Teollisuustalouden laitos.
Turvallisuuden johtaminen ja suunnittelu
Tampere 2014

ISBN 978-952-15-3373-0

Sisällysluettelo

1	Lähtökohta ja tausta	1
1.1	Tapaturmista aiheutuu entistä enemmän poissaoloja.....	1
1.2	Henkilöstön kokonaisturvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämisen merkitys	2
1.3	Aiemmat tutkimukset	2
1.4	Tämän tutkimuksen merkitys ja tarve	3
1.5	Tutkimuksen haasteita ja mahdollisuuksia	3
2	Tavoitteet, tulosten hyöty ja sovellettavuus	5
3	Tehtävät ja menetelmät	6
3.1	Tutkimuksen osapuolet	6
3.2	Tutkimuksen rakenne ja aineistonkeruu	6
3.3	Tutkimuksen osatehtävät ja eteneminen	6
4	HEKOTE-toimintatavan konseptin kehittäminen	9
4.1	HEKOTE-toimintatavan konseptin vaatimusmäärittely	9
4.1.1	Lainsäädännön asettamat vaatimukset ja rajoitukset	9
4.1.2	Hankkeen yhteisen työpajan tulokset	10
4.2	HEKOTE-toimintatavan konsepti	12
5	Kokemukset HEKOTE-toimintavan käyttöönotosta ja käytöstä.....	13
5.1	Kokemukset tiedonkeruutavoista	13
5.1.1	Neste Oil.....	13
5.1.2	Nokian Renkaat.....	14
5.1.3	Maintpartner ja Insta Automation (MPiA)	15
5.1.4	Sandvik	15
5.1.5	Yhteenveto tiedonkeruumenetelmistä.....	16
5.2	HEKOTE-toimintatavan tuottaman tiedon käyttö toiminnan kehittämisessä	17
5.2.1	Kehittämistarpeiden tunnistaminen ja valinta.....	17
5.2.2	Esimerkkejä edistämistoimenpiteistä ja niiden toteuttamisesta	17
5.3	Tiedottaminen HEKOTE toiminnassa	18
5.4	Vaikutusten seuranta.....	19
6	Suositus toimintatavaksi henkilöstön kokonaisturvallisuuden ja työhyvinvoinnin järjestelmälliseen edistämiseen (HEKOTE).....	21
6.1	Tiedonkeruu	22
6.2	Edistämistoimenpiteet	25

6.3	Vaikutusten seuranta.....	26
7	Pohdinta	28
8	Johtopäätökset	29
9	Lähteet	30

LIITTEET

LIITE 1: Case-raportti: Maintpartner and Insta Automation 17 s.

LIITE 2: Case-raportti: Neste Oil 22 s.

LIITE 3: Case-raportti: Nokian Renkaat 19 s.

LIITE 4: Case-raportti: Sandvik Mining and Construction 21 s.

Määritelmät

Edistämistoimenpide

Työnantajan johdolla/hyväksymänä toteutettu toimenpide, jolla pyritään parantamaan yrityksen henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta.

Henkilörekisteri

Käyttötarkoituksensa vuoksi yhteenkuuluvista merkinnöistä muodostuva henkilötietoja sisältävä tietojoukko, jota käsitellään osin tai kokonaan automaattisen tietojenkäsittelyn avulla taikka joka on järjestetty kortistoksi, luetteloksi tai muulla näihin verrattavalla tavalla siten, että tiettyä henkilöä koskevat tiedot voidaan löytää helposti ja kohtuuttomitta kustannuksitta (Henkilötietolaki 523/1999).

Henkilötieto

Kaikenlainen luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaava merkintä, joka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi (Henkilötietolaki 523/1999).

Henkilötietojen käsittely

Henkilötietojen kerääminen, tallettaminen, järjestäminen, käyttö, siirtäminen, luovuttaminen, säilyttäminen, muuttaminen, yhdistäminen, suojaaminen, poistaminen, tuhoaminen tai muu henkilötietoihin kohdistuva toimenpide (Henkilötietolaki 523/1999).

Kotitapaturma

Omassa tai vieraassa asunnossa, asunnon pihapiirissä tai kesämökillä sattuva tapaturma. (Haikonen et. al. 2010)

Liikennetapaturma

Kulkuneuvoa ajettaessa tapahtuva tai jalankulkijalle kulkuneuvon aiheuttava tapaturma.

Liikuntatapaturma

Ohjattua tai vapaamuotoista liikuntaa harrastettaessa sattuva tapaturma. (Haikonen et. al. 2010)

Rekisterinpitäjä

Yksi tai useampi henkilö, yhteisö, laitos tai säätiö, jonka käyttöä varten henkilörekisteri perustetaan ja jolla on oikeus määrätä henkilörekisterin käytöstä tai jonka tehtäväksi rekisterinpito on lailla säädetty (Henkilötietolaki 523/1999).

Tapaturma

Äkillinen ja odottamaton sarja tapahtumia, joista aiheutuu fyysinen haitta/vamma.

Tiedonkeruujärjestelmä

Menetelmä, jolla kerätään ja tilastoidaan tietoa yrityksen henkilöstölle sattuvista vapaa-ajan tapaturmista

Työmatkatapaturma

Tapaturma, joka sattuu varsinaisen työajan ulkopuolella matkalla asunnolta työpaikalle tai työpaikalta asunnolle.

Työpaikkatapaturma

Tapaturma, joka sattuu työssä tai työhön liittyvissä oloissa. Työmatkatapaturmat eivät kuulu työpaikkatapaturmiin, mutta sen sijaan työtä tehdessä sattuneet liikennetapaturmat kuuluvat.

Työtapaturma

Tapaturma, joka tapahtuu työssä, työhön liittyvässä tapahtumassa tai matkalla kotoa työhön taikka työstä kotiin. Sekä työpaikkatapaturmat että työmatkatapaturmat kuuluvat työtapaturmiin.

Vaatimusmäärittely

Prosessi, jonka avulla määritettiin tärkeät huomioitavat asiat ja reunaehdot tiedonkeruujärjestelmän ja koko toimintatavan rakentamiselle tässä hankkeessa

Vaikutusten seuranta

Aineiston kerääminen siitä, minkälaisia kokemuksia uuden toimintatavan käyttöönotosta hankkeen aikana saatiin yrityksissä ja minkälaisia vaikutuksia käyttöönotolla oli.

Vapaa-ajan tapaturma

Tapaturma, joka sattuu työajan ulkopuolella.

1 Lähtökohta ja tausta

1.1 Tapaturmista aiheutuu entistä enemmän poissaoloja

Suomessa tapaturmien kokonaismäärä on kasvanut suhteellisen tasaisesti viimeisen 30 vuoden aikana. Kansallisen uhritutkimuksen mukaan Suomessa tapahtui noin 1,1 miljoonaa fyysisen vamman aiheuttanutta tapaturmaa vuonna 2009. (Haikonen et al. 2010) Kuolemansyylaston mukaan vuonna 2012 tapaturmissa kuoli Suomessa 2 273 henkilöä (Kuolemansyyt 2012). Vuonna 2012 palkansaajille sattui 127 792 korvattua työtapaturmaa. Tapaturmista 105 496 (84,8 %) oli työpaikkatapaturmia ja 22 296 (15,2 %) puolestaan työmatkatapaturmia. (Työtapaturmat 2012) Työtapaturmat aiheuttavat arviolta noin 2 miljardin euron kustannukset Suomessa vuosittain (Husman & Kauppinen 2013). Kaikista tapaturmista noin 80 % tapahtuu vapaaajalla. Nouseva kehityssuunta kaikkien tapaturmien yhteismäärässä johtuu pääosin koti- ja liikuntatapaturmien määrän kasvamisesta. (Haikonen et al. 2010; Turvallisesti kotona ja vapaa-aikana 2006)

Sairauspoissaolojen määrä on ollut kasvussa lähes koko 2000-luvun ajan. Vuonna 2003 noin 62 % naisista ja noin 56 % miehistä oli ollut ainakin kerran sairauden vuoksi poissa töistä. Vuonna 2008 osuudet olivat nousseet naisilla noin 67 %:iin ja miehillä noin 62 %:iin. Myös keskimääräinen sairauspoissaolojen lukumäärä on palkansaajilla noussut vuodesta 2003 vuoteen 2008. Naisilla vuoden keskimääräinen sairauspoissaolomäärä nousi 9,3 päivästä 10,9 päivään ja miehillä 7,4 päivästä 8,8 päivään. (Lehto & Sutela 2008) Eniten tapaturma- ja sairauspoissaoloja on teollisuuden työntekijöillä (Työaikakatsaus 2011). Vuonna 2009 sairauspoissaolojen määrä hetkellisesti pieneni. Vuonna 2010 sairauspoissaoloprosentti oli 0,2 prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuonna 2009. Sairauspoissaoloprosentti oli vuonna 2010 6,2 % teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Vuonna 2011 sairauspoissaoloprosentti oli 4,2 % teoreettisesta säännöllisestä työajasta laskettuna. Kunta-alalla sairauslomien määrä on saatu kääntymään laskuun. Sairauspoissaolojen määrässä on kuitenkin suuria ammatti-, toimiala- ja sukupuolikohtaisia eroja. (Ahonen 2013; Husman & Kauppinen 2013; Tahkokorpi 2013; Lyly-Yrjänäinen 2013, Sairauspoissaolot lisääntyvät taas 2011; Työaikakatsaus 2011)

Sairauspoissaolot ovat merkittävä ongelma elinkeinoelämälle ja yhteiskunnalle. Suomessa yrityksen palkkakustannuksista noin 10 prosenttia kertyy sairauspoissaoloista, työkyvyttömyydestä ja tapaturmista. Luku on muihin maihin verrattuna poikkeuksellisen suuri ja heikentää Suomen hintakilpailukykyä. Vuonna 2013 työ- ja elinkeinoministeriö käynnisti yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön, työmarkkinaosapuolten, tutkimuslaitosten sekä muiden työelämän osaajien kanssa Työelämä 2000-hankkeen, joka pohjautuu hallitusohjelmaan kirjattuun työelämän kehittämisstrategiaan. Hankkeen yhtenä tavoitteena on auttaa työpaikkoja kehittämään muun muassa työhyvinvointia ja terveyttä sekä tuottavuutta. Laskelmien mukaan Suomessa noin 40 miljardin euron terveysmenot liittyvät puutteelliseen työhyvinvointiin. (Ahonen 2013; Suomen työelämä Euroopan paras vuonna 2020, 2014; Lyly-Yrjänäinen 2013; Sairauspoissaolojen kustannukset hallintaan 2012; Sairauspoissaolot lisääntyvät taas 2011; Lehto & Sutela 2008)

Koti- ja vapaa-ajan tapaturmien torjuntatyön neuvottelukunnan (Sosiaali- ja terveysministeriö) mukaan työikäisten tapaturmia pitäisi ehkäistä muun muassa kokonaisturvallisella tapaturmien ehkäisyllä työpaikoilla, vakiinnuttamalla laaja-alainen tapaturmien ehkäisy osaksi työterveyshuollon toimintaa sekä parantamalla työpaikkaliikunnan turvallisuutta osana liikuntatapaturmien ehkäisyohjelmaa. Hyvinvoivana ja työkykyisenä työntekijä jaksaa pidempään työelämässä. (Haikonen et al. 2010; Turvallisesti kotona ja vapaa-aikana 2006). Koti- ja vapaa-ajan tapaturmien ehkäisyn tavoiteohjelman vuosille 2014-2020 yhtenä tavoitteena on hyvän turvallisuuskulttuurin laajentaminen kaikkiin ympäristöihin, myös kotiin ja vapaa-aikaan.

Tavoitteen yhtenä toimenpiteenä ohjelma esittää koti- ja vapaa-ajan tapaturmien ehkäisyn liittämisen pysyväksi osaksi työpaikkojen turvallisuustyötä. (Koti- ja vapaa-ajan tapaturmien... 2013)

1.2 Henkilöstön kokonaisturvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämisen merkitys

Vapaa-ajan toiminta ja turvallisuus vaikuttavat työturvallisuuden rinnalla henkilöstön kokonaisturvallisuuteen ja hyvinvointiin, ja tätä kautta yrityksen tuottavuuteen, poissaoloihin ja tapaturmien määrään. Työ- ja vapaa-ajan kokonaisturvallisuuden edistämällä voitaisiin vähentää työntekijöiden sairauspoissaoloja ja edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä. Työntekijöiden sairaus- ja tapaturmapoissaolot vähentävät käytettävissä olevaa työaikaa ja heikentävät henkilöstövoimavarojen käyttöä ja työaikajärjestelyjen soveltamista. Jos poissaoloja saadaan vähennettyä ja niiden syitä selvitettyä, tuotantokustannukset alenevat, työajan ja henkilöstöresurssien hyödyntäminen tehostuu ja kannattavuus paranee. (Tapaturma- ja sairauskustannukset 2009; Sairaus- ja tapaturmapoissaolot teollisuudessa 2003)

Poissaolojen konkreettisin kustannus on tekemättömästä työstä maksettava sairausajan palkka. Poissaolevan työntekijän palkkamenoon verrattuna poissaolon aiheuttamat kustannukset ovat työnantajalle noin kolminkertaiset. Suomessa koti- ja vapaa-ajan tapaturmien on arvioitu aiheuttavan vuodessa kustannuksia lähes 4 miljardia euroa (Koti- ja vapaa-ajan tapaturmat 2014). Huomattavaa on myös, että koti- ja vapaa-ajan tapaturmien aiheuttamien haittojen ja kustannusten suunta on ollut nouseva. (Tapaturma- ja sairauskustannukset 2009; Sairaus- ja tapaturmapoissaolot teollisuudessa 2003)

Tapaturmista aiheutuvat poissaolot aiheuttavat työnantajille merkittäviä haittoja muun muassa poissaolojen korvaamisen ja töiden järjestelyn vuoksi. Tapaturmien myötä ihmisten työkyky ja tehokkuus heikenevät, vaikka he eivät töistä pois olisikaan, mikä myös osaltaan heikentää yrityksen toimintaa. Vakava tapaturma vaikuttaa aina uhrin lisäksi myös uhrin perheen sekä hänen työtovereidensa henkiseen hyvinvointiin. Tapaturmat aiheuttavat paljon inhimillistä kärsimystä ja kustannuksia sekä yksilöille että yrityksille. Sekä työnantajan että työntekijöiden etu olisi, että henkilöstön vapaa-ajan tapaturmia saataisiin vähennettyä. (Koti- ja vapaa-ajan tapaturmat 2010)

Tapaturmien ennaltaehkäisytyöllä on suuri merkitys myös yhteiskunnan ja kansantalouden näkökulmasta. Tapaturmat aiheuttavat merkittäviä kustannuksia yhteiskunnalle muun muassa uhrien hoitokulujen ja Kansaneläkelaitoksen (KELA) työkyvyttömyyden ajalta maksamien korvausten myötä. Tapaturmien vähentäminen voisi osaltaan myös pidentää suomalaisten työuria, minkä saavuttaminen on tällä hetkellä yksi tärkeimmistä valtakunnallisista tavoitteista. (Koti- ja vapaa-ajan tapaturmat 2010)

1.3 Aiemmat tutkimukset

Tampereen teknillisellä yliopistolla vuosina 2010-2011 toteutetussa tutkimuksessa (Anttila et al. 2011) selvitettiin, millaisia käytäntöjä tai toimenpiteitä yritykset ovat toteuttaneet henkilöstön työ- ja vapaa-ajan turvallisuuden (kokonaisturvallisuuden) edistämiseksi. Tutkimuksessa nousi esiin yksittäisiä keinoja, joita yritykset olivat toteuttaneet, kuten turvatuotteiden jakaminen sekä tietoiskut koskien vapaa-ajan turvallisuutta. Keinojen valikoituminen tai toteuttaminen ei perustunut yrityksissä tutkittuun tai tilastoituun tietoon sattuneista vapaa-ajan tapaturmista, vaan niiden toteuttaminen oli kokeiluluontoista ja perustui omaan ideointiin. Järjestelmällistä toimintatapaa kokonaisturvallisuuden edistämiseksi sekä työ- että vapaa-ajan tapaturmia ennaltaehkäisemällä ei tutkimuksen mukaan yrityksissä ollut toteutettu. (Anttila et al. 2011)

Samassa tutkimuksessa (Anttila et al. 2011) toteutetun kyselyn tulosten mukaan työntekijät suhtautuivat myönteisesti työnantajan mahdolliseen halukkuuteen parantaa vapaa-ajan turvallisuutta. Työntekijät olisivat tutkimuksen mukaan valmiita myös kertomaan tarkemmin poissaolojensa syistä (kuten esimerkiksi heille sattuvista vapaa-ajan tapaturmista), mikäli tiedon avulla pyritäisiin parantamaan henkilöstön kokonaisturvallisuutta. (Anttila et al. 2011)

Toisessa tutkimuksessa (Yrjämä & Ollanketo 2007) oma asenne koettiin merkittäväksi tekijäksi tapaturmiin joutumiselle tai niihin altistumiselle. Tutkimuksen mukaan erityisesti koti- ja vapaa-ajan tapaturmien vähentämiseksi tarvittaisiin huolellisuutta ja suunnitelmallisuutta. Asennekasvatusta ja tietoisuutta pidettiin yleisesti hyvinä keinoina tapaturmien vähentämisessä. Muina keinoina tapaturmien vähentämiseksi mainittiin työnantajan neuvottelemat sopimukset, joilla työntekijät saisivat ostaa turvavarusteita edulliseen hintaan paikallisista liikkeistä sekä työntekijöiden mahdollisuus lainata työnantajalta turvavälineitä vapaa-ajan töihin. (Yrjämä & Ollanketo 2007)

Aiempien tutkimusten perusteella kokonaisturvallisuuden edistämässä koti- ja vapaa-ajan tapaturmien ehkäiseminen vaatii työturvallisuuteen suunnattujen käytäntöjen lisäksi myös erityisesti vapaa-ajan turvallisuutta edistäviä käytäntöjä. Työturvallisuuskäytännöillä voidaan vaikuttaa jonkin verran vapaa-ajan turvallisuuteen, mutta parhaiten koti- ja vapaa-ajan tapaturmien aiheuttamia kustannuksia ja sairauspoissaoloja saadaan vähennettyä kohdistamalla keinoja erityisesti kotona ja vapaa-ajalla sattuvien tapaturmien ehkäisemiseen. Vapaa-ajan turvallisuutta edistävillä keinoilla voidaan puolestaan parantamaan työturvallisuutta parantuneen turvallisuuskulttuurin, turvallisuuskäyttäytymisen ja työhyvinvoinnin kautta.

1.4 Tämän tutkimuksen merkitys ja tarve

Henkilöstön turvallisuuskäyttäytyminen on kokonaisuus: siihen vaikuttavat sekä työ- että vapaa-ajalla omaksuttu käyttäytymiskulttuuri ja toimintatavat. Kun yrityksen henkilöstön turvallisuuteen tavoitellaan kestävää muutosta, on muutoksen oltava kokonaisvaltaista ja ulottuva sekä työ- että vapaa-ajalle. Kokonaisturvallisuuden parantamiseksi on sekä työ- että vapaa-ajan tapaturmia pyrittävä vähentämään.

Tutkimuksen (Anttila et al. 2011) mukaan yrityksissä oli selvää kiinnostusta ja halua parantaa henkilöstön kokonaisturvallisuutta työ- ja vapaa-ajan tapaturmia vähentämällä. Yrityksissä oli aikaisemmin tehty joitakin yksittäisiä toimenpiteitä henkilöstön kokonaisturvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseksi, mutta järjestelmällistä toimintatapaa kokonaisturvallisuuden parantamiseksi ei ollut suunniteltu eikä poissaolojen syitä selvitetty. Jotta tapaturmia ennaltaehkäisevä toiminta osattaisiin kohdistaa yrityksissä oikealla tavalla ja mahdollisimman tehokkaasti, on tapaturmien syistä kerättävä tietoa.

Edellä mainituin perustein seuraava askel yrityksissä olisi järjestelmällisen toimintatavan kehittäminen poissaolojen seurantaan ja toimenpiteiden toteuttamiseen. Poissaoloista tarvitaan uutta tietoa, jotta poissaolojen syyt saataisiin selville ja edistämistoimenpiteet osattaisiin kohdistaa oikein. Toisaalta tarvitaan päättöksenteon ja kehittämistoiminnan malleja, joiden avulla henkilöstö sitoutuisi kokonaisturvallisuuden edistämistoimenpiteisiin. Vapaa-aikaan ulottuvan toiminnan pitää lähtökohtaisesti perustua vapaaehtoisuuteen. (Anttila et al. 2011)

1.5 Tutkimuksen haasteita ja mahdollisuuksia

Henkilöstön kokonaisturvallisuuden parantamiseen tähtäävän toimintatavan esteeksi voi muodostua se, ettei henkilöstö hyväksy työnantajan pyrkimyksiä edistää sekä työ- että vapaa-ajan turvallisuutta työpaikalla. Kuitenkin henkilöstön työ- ja vapaa-ajan turvallisuutta käsitelleen tutkimuksen (Anttila et al. 2011)

tulosten perusteella henkilöstö suhtautui myönteisesti työnantajan mahdolliseen halukkuuteen edistää henkilöstönsä vapaa-ajan turvallisuutta työturvallisuuden rinnalla. Tutkimuksessa tehtiin kahdentoista teollisuusyrityksen henkilöstölle kysely (n=512), jossa 75 % vastaajista suhtautui myönteisesti työnantajan mahdolliseen halukkuuteen edistää henkilöstönsä vapaa-ajan turvallisuutta osana kokonaisturvallisuuden parantamista. Neutraalisti asiaan suhtautui vajaa neljännes vastaajista ja kielteisesti vain muutama prosentti. Kaikki tutkimukseen osallistuneet yritykset olivat sellaisia, joissa työturvallisuuden merkitys oli ymmärretty ja työturvallisuustyöhön oli panostettu. (Anttila et al. 2011)

Kyselyyn vastanneet kokivat, että työturvallisuus ja vapaa-ajan turvallisuus liittyvät kiinteästi toisiinsa ja että vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen työturvallisuuden rinnalla on myönteinen asia. Vapaa-ajan turvallisuuteen panostaminen koettiin myönteisenä asiana myös siksi, että se edistää omaa terveyttä sekä vähentää tapaturmia ja sairauspoissaoloja. Panostamisen nähtiin vaikuttavan lisäksi työilmapiiriin ja sitä pidettiin työpaikan yhteisenä etuna. Kyselyyn vastanneista lähes 90 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että vapaa-ajan turvallisuuteen panostamalla voidaan parantaa työpaikan turvallisuuskulttuuria.

Tutkimuksen tulosten (Anttila et al. 2011) perusteella suurin osa henkilöstöstä olisi valmis kertomaan myös sattuvasta vapaa-ajan tapaturmasta työnantajalle. Kyselyyn vastanneista (n=512) 40,6 % oli täysin samaa mieltä ja 42 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että olisi valmis kertomaan itselle sattuvasta vapaa-ajan tapaturmasta silloin kun työnantajan tarkoituksena on kehittää henkilöstön kokonaisturvallisuutta.

Tutkimuksen (Anttila et al. 2011) tulosten mukaan henkilöstö näki, että työnantajalla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa henkilöstön turvallisuuteen myös vapaa-ajalla. Kyselyyn vastanneista lähes 90 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työnantajan on mahdollista parantaa henkilöstön tietämystä vapaa-ajan turvallisuudesta sekä vaikuttaa myönteisesti henkilöstön vapaa-ajan turvallisuusasenteisiin. Hieman alle 80 % ilmoitti olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työnantaja voi kehittää henkilöstön työturvallisuuden ohella myös vapaa-ajan turvallisuuteen liittyviä taitoja.

2 Tavoitteet, tulosten hyöty ja sovellettavuus

Tässä tutkimushankkeessa kehitettiin ja kokeiltiin toimintatapaa, jonka avulla yrityksessä voidaan muodostaa nykyistä kokonaisvaltaisempi kuva henkilöstön turvallisuudesta. Toimintatavan avulla yrityksissä voidaan kohdentaa työpaikan turvallisuutta ja hyvinvointia parantavia toimenpiteitä muodostuneen kokonaiskuvan mukaisesti aikaisempaa kokonaisvaltaisemmin.

Hankkeen päätavoitteena oli lisätä teoreettista tietoa ja käytännöllistä osaamista siitä, miten yrityksessä voidaan edistää henkilöstön kokonaisturvallisuutta ja hyvinvointia huomioimalla sekä työ- että vapaa-aika.

Hankkeen osatavoitteina olivat:

- tuottaa järjestelmällinen toimintatapa, jonka avulla yritykset saavat nykyistä kokonaisvaltaisemman kuvan henkilöstön poissaoloista ja jonka tuottaman tiedon avulla yritykset voivat aikaisempaa paremmin kohdentaa ja kehittää turvallisuutta ja työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä. Toimintatavan kehittämisen keskeisenä lähtökohtana oli toimintatavan hyväksyttävyys yrityksen ja henkilöstön keskuudessa.
- testata, arvioida ja kehittää toimintatapaa ja käytännön prosesseja sekä työvälineitä kohdeyrityksissä
- kehittää ja toteuttaa työvälineiden kautta saatavan tiedon avulla henkilöstön turvallisuuden ja työhyvinvoinnin parantamiseen tähtääviä toimenpiteitä
- vertailla erilaisten kehitettyjen toimenpiteiden toimivuutta ja tuloksekkuutta sekä kerätä kokemuksia kehittämistyön eri vaiheista

Hankkeen tulosten ja kokemusten pohjalta tutkijaryhmä laati suosituksen toimintatavan rakentamisesta henkilöstön kokonaisturvallisuuden ja työhyvinvoinnin järjestelmälliseen edistämiseen (HEKOTE). Suositus on esitetty raportin luvussa 6.

3 Tehtävät ja menetelmät

3.1 Tutkimuksen osapuolet

Tutkimuksen toteutti Tampereen teknillisen yliopiston (TTY) Teollisuustalouden laitoksen Turvallisuuden johtamisen ja suunnittelun yksikkö 1.1.2012 - 15.8.2014 välisenä aikana.

Tutkimuksen toteuttamiseen osallistuivat TTY:n Teollisuustalouden laitoksen Turvallisuuden johtamisen ja suunnittelun yksiköstä hankkeen vastuullinen johtaja professori Jouni Kivistö-Rahnasto sekä hankkeen toteutuksesta vastanneet tutkijat Sanna Anttila ja Toni Hyytinen.

Tutkimukseen osallistui neljä kohdeyritystä:

- Maintpartner Oy ja Insta Automation Oy (MPIA)
- Neste Oil Oyj
- Nokian Renkaat Oyj
- Sandvik Mining and Construction Oy

Hankkeen päärahoittajana toimi Työsuojelurahasto. Hankkeen ohjausryhmään osallistui edellä mainittujen osapuolten edustajien lisäksi edustaja sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolta.

3.2 Tutkimuksen rakenne ja aineistonkeruu

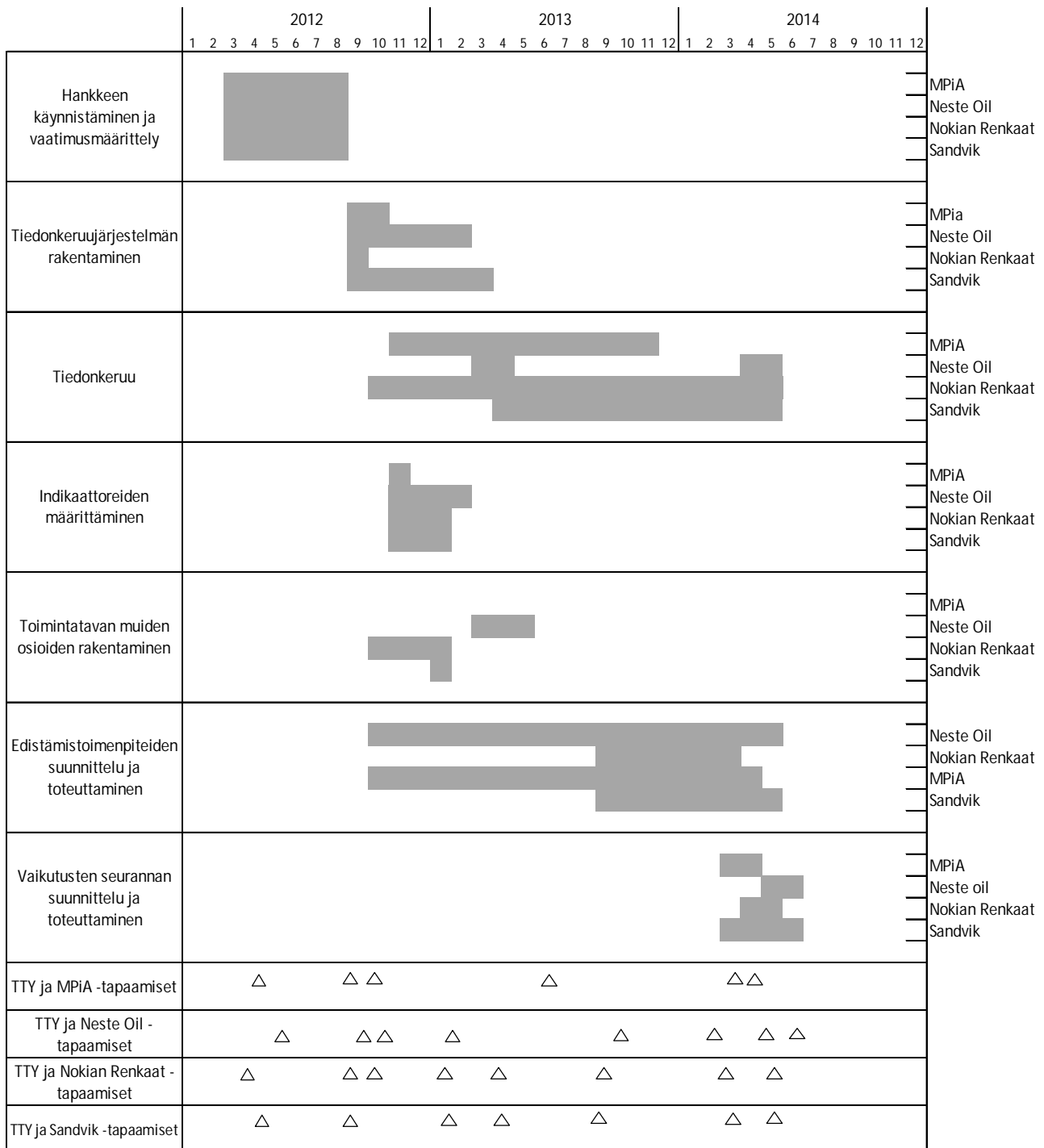
Toimintatavan kehittämisessä sovellettiin avoimen innovaation (open innovation) periaatteita. Yritykset ja tutkijat jakavat hankkeen kokemusten pohjalta tietoa, jota kuka tahansa voi kehittää eteenpäin. Tutkimuksellisia perusotteina olivat konstruktivinen toimintatapojen ja välineiden kehittäminen sekä niiden liittäminen osaksi yritysten turvallisuuden ja hyvinvoinnin johtamista. Lisäksi sovellettiin yrityskohtaista tapaus-tutkimusta (case-tutkimus), jossa kuvattiin toimintatapojen kehittämisen ja pilotoinnin vaiheet ja kehittämisen aikana havaitut ongelmat ja niiden ratkaisut. Tutkimuksessa arvioitiin myös toimintatavan vaikutuksia kohdeyrityksissä. Tutkimusotteessa oli myös toimintatutkimuksellisia piirteitä sikäli, että tutkijat toimivat asiantuntijoina kehittämistyössä.

Tutkimuksen aikana aineistoa kerättiin monella eri tavalla. Kunkin kohdeyrityksen merkittävistä tapahtumista toimintatavan rakentamisen aikana kerättiin tietoa päiväkirjamaisesti. Kaikista yhteisistä tutkijoiden ja yritysten edustajien tapaamisista, tutkimuksen ohjausryhmän kokouksista sekä yhteisten työpaikkojen tuloksista kirjoitettiin muistiot. Yhteisissä työpajoissa tuotettiin aineistoa tutkimuksen tarpeisiin. Yritysten tiedonkeruujärjestelmillä keräämät tapaturmatiedot olivat yksi aineistokokonaisuus kuten myös hankkeen aikana valittujen seurattavien indikaattorien tulokset. Hankkeen lopuksi aineistoa kerättiin vaikutusten seurannan haastatteluilla ja kyselyillä.

3.3 Tutkimuksen osatehtävät ja eteneminen

Tutkimuksessa oli mukana neljä kohdeyritystä. Jokaisen kohdeyrityksen päätehtävänä hankkeessa oli kehittää yhdessä tutkijoiden kanssa oma sovellus toimintatavaksi henkilöstön kokonaisturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Toimintatavan kehittämistä varten jokaisessa yrityksessä perustettiin sisäinen työryhmä, johon hankkeen tutkijat kuuluivat ulkopuolisina edustajina.

Toimintatavan rakentaminen sisälsi seitsemän osatehtävää (kuva 1). Toimintatavan rakentamisen alussa kehitystyö keskittyi kahteen ensimmäiseen osatehtävään vaatimusmäärittely ja tiedonkeruujärjestelmän rakentaminen. Tiedonkeruujärjestelmällä tarkoitetaan tässä yhteydessä menetelmää, jolla kerätään ja tilastoidaan tietoa yrityksen henkilöstölle sattuvista vapaa-ajan tapaturmista. Vaatimusmäärittelyssä kerättiin ja esitettiin keskeiset tiedonkeruujärjestelmän ja koko toimintatavan rakentamista ohjaavat vaatimukset, toiveet ja reunaehdot. Tiedonkeruujärjestelmän rakentamisen jälkeen aloitettiin kolmas osatehtävä tiedonkeruu, jonka aikana kerättiin tietoa kohdeyrityksissä sattuneista vapaa-ajan tapaturmista miltei hankkeen loppuun saakka.



Kuva 1. Yhteenvedo hankkeen vaiheista kohdeyrityksissä ja merkittävistä tapahtumista hankkeen aikana

Neljännessä osatehtävässä määritettiin projektin aikana seurattavat indikaattorit, joiden avulla pyrittiin seuraamaan toimintatavan toimivuutta ja vaikuttavuutta. Hankkeen viidenteen osatehtävään, toimintatavan muiden (kuin tiedonkeruujärjestelmään liittyvien) osioiden rakentamiseen, sisältyi muun muassa sen määrittely, miten yrityksessä suunnitellaan ja toteutetaan uusia edistämistoimenpiteitä. Tässä vaiheessa nimettiin myös edistämistoimenpiteiden suunnittelua tekevät henkilöt/työryhmät ja määritettiin pää-
töksentekoprosessit toimenpiteiden toteuttamiseen.

Toimintatavan määrittelyn jälkeen, ja kun tiedonkeruulla oli kerätty riittävästi tietoa sattuneista vapaa-ajan tapaturmista, siirryttiin hankkeen kuudenteen osatehtävään. Osatehtävässä suunniteltiin ja toteutettiin määritetyn prosessin mukaisesti vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteitä. Edistämistoimenpiteiden suunnittelu pohjautui tiedonkeruujärjestelmällä kerättyyn tapaturmatietoon. Hankkeen lopuksi suunniteltiin ja toteutettiin vaikutusten seurantaan liittyvät tehtävät. Tähän kuuluivat sekä jo kerätyn tiedon kokoaminen yhteen että uuden aineiston kerääminen haastattelujen ja kyselyjen avulla. Vaikutusten seurannan tarkoituksena oli kerätä ja analysoida tietoa siitä, minkälaisia kokemuksia uuden toimintatavan käyttöönotosta hankkeen aikana saatiin ja minkälaisia vaikutuksia käyttöönotolla oli.

Tutkimuksen toteutusta seurasi ja ohjasi hankkeen ajaksi perustettu ohjausryhmä, joka kokoontui hankkeen aikana yhteensä kuusi kertaa. Kokoontumisista neljä oli ohjausryhmän kokouksia ja kaksi työpajoja (taulukko 1).

Taulukko 1. Hankkeen aikana pidetyt ohjausryhmän kokoukset ja työpajat

Päivämäärä	Ohjausryhmän kokous / työpaja	Pääaihe
8.3.2012	Kokous	Hankkeen käynnistäminen
4.6.2012	Työpaja	Vaatimusmäärittely
16.11.2012	Kokous	Indikaattorien määrittäminen
15.4.2013	Työpaja	Tiedonkeruujärjestelmien arviointi
31.1.2014	Kokous	Vaikutusten seurannan toteuttaminen
28.4.2014	Kokous	Hankkeen tuloksista tiedottaminen

4 HEKOTE-toimintatavan konseptin kehittäminen

4.1 HEKOTE-toimintatavan konseptin vaatimusmäärittely

HEKOTE- toimintatavan konseptin kehittäminen aloitettiin toimintatavan vaatimusmäärittelyllä. Vaatimusmäärittelyä rakennettiin ensimmäisten yrityskohtaisten tapaamisten yhteydessä tutkijoiden ja yritysten edustajien kesken. Tutkijat olivat laatineet valmiiksi kysymyksiä, joiden avulla yrityksen tuli miettiä toimintatavan reunaehdoja. Lisäksi tutkijat selvittivät toimintatapaa koskevia vaatimuksia, rajoituksia ja toiveita lainsäädännön perusteella. Tutkijat analysoivat lainsäädäntöä ja selvittivät, miltä osin se koskee tutkimuksessa toteutettavaa toimintatapaa. Tutkimuksen työpajassa lainsäädännön asettamat vaatimukset käsiteltiin ja muodostettiin yhteisesti työpajaan osallistuneiden kesken lopullinen vaatimusmäärittely eli vaatimukset ja toiveet tiedonkeruujärjestelmälle sekä muulle toimintatavalle. Työpajaan osallistuivat ohjausryhmän jäsenet sekä yritysten muita edustajia.

4.1.1 Lainsäädännön asettamat vaatimukset ja rajoitukset

Lainsäädäntö asetti toimintatavan toteutukselle vaatimuksia ja rajoituksia, koska osana toimintatapaa oli tarkoitus kerätä tietoja henkilöstön työajan ulkopuolisesta ajasta. Tiedonkeruussa täytyi huomioida työntekijöiden tietosuoja ja siihen liittyvät säädökset. Aiheeseen liittyviä säädöksiä ovat henkilötietolaki (523/1999), laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004), laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992) sekä työterveyshuoltolaki (1383/2001).

Henkilötietolaki (523/1999)

Henkilötietolain (523/1999) mukaan henkilöön liittyvien tietojen käsittelyyn tulee olla perusteltu syy rekisterinpitäjän toiminnan kannalta. Ennen tietojen keruuta henkilörekisterin pitäjän on määriteltävä tietojen käsittelyn tarkoitus sekä se, mistä henkilötiedot hankitaan ja mihin niitä luovutetaan. Henkilötietojen käsittelyyn on oltava rekisteröidyn (tässä tapauksessa työntekijän) yksiselitteinen suostumus. Henkilötietorekisteriä varten on määriteltävä rekisterinpitäjän tai vastaavan edustajan nimi ja yhteystiedot, kerättävien tietojen käsittelyn tarkoitus sekä kuvaus ryhmästä, jota tiedonkeruu koskee. Rekisterinpitäjällä on oltava myös kuvaus niistä periaatteista, millä kerättyä tietoa suojataan. (Henkilötietolaki 523/1999)

Rekisterinpitäjän on varauduttava tarpeellisiin ja mahdollisiin teknisiin ja organisatorisiin toimenpitein siihen, että kerätty tieto on suojattu asiattomilta. Tietoa ei saa hävitä vahingossa tai laittomasti, eikä sitä saa muuttaa, luovuttaa, siirtää tai käsitellä muuten laittomasti. Henkilöillä, jotka tietoja näkevät tai niitä käsittelevät, on vaitiolovelvollisuus. (Henkilötietolaki 523/1999)

Henkilötietolain (523/1999) asettamat vaatimukset:

- Henkilötietojen käsittelyn tulee olla perusteltua rekisterinpitäjän toiminnan kannalta
- Ennen tietojen keräämistä on määriteltävä, mistä tiedot hankitaan ja mihin/kenelle luovutetaan
- Henkilötietoja saa käsitellä ainoastaan työntekijän suostumuksella
- Henkilörekisteriin liittyen on ilmoitettava rekisterinpitäjä tai vastaava edustaja, henkilötietojen käsittelyn tarkoitus, kuvaus rekisteröityjen ryhmästä sekä tietojen suojaamisen periaatteista
- Henkilötiedot on suojattava (ei pääsyä asiattomilla, estettävä tietojen häviäminen tai mahdollisuus tietojen muuttamiseen, luovuttamiseen tai laittomaan käsittelyyn)
- Tietoja näkeville henkilöillä on vaitiolovelvollisuus

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijöiden terveydentilaan liittyviä tietoja, mikäli tiedot on saatu työntekijältä itseltään tai työntekijä on antanut kirjallisen suostumuksen tietojen saantiin muualta ja jos tietojen käsittely on tarpeellista sairausajan palkan osalta tai sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy. Terveydentilaan liittyviä tietoja saavat käsitellä vain henkilöt, jotka tarvitsevat tietoja työsuhdetta koskeviin päätöksiin. Työnantajan on nimettävä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joissa käsitellään terveydentilaa koskevia tietoja. Työntekijän työkykyä koskevia tietoja voidaan luovuttaa työterveyshuollolle, mikäli työntekijä ei ole kieltänyt luovuttamista. Työntekijöiden terveydentilaa koskevat tiedot on pidettävä erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004)

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) asettamat vaatimukset:

- Työnantaja voi käsitellä työntekijöiden terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on saatu työntekijältä itseltään ja tietojen käsittely on tarpeellista sairausajan palkan osalta tai sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy
- Työnantajan on nimettävä henkilöt, jotka saavat käsitellä terveydentilaan liittyviä tietoja, tai työtehtävät, joissa näitä tietoja käsitellään. Henkilöillä ja tehtävissä on vaitiolovelvollisuus.
- Terveydentilaa koskevat tiedot on säilytettävä erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992)

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992) asettaa vaatimuksia potilasasiakirjatietojen salassapidon osalta. Terveydenhuollon ammattihenkilö ei saa luovuttaa asiakirjoihin liittyviä tietoja sivulliselle, paitsi jos tähän on potilaan (työntekijän) kirjallinen suostumus. (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työterveyshuolto saa kootusti antaa henkilöstöön liittyviä terveydentilatietoja koskevia johtopäätöksiä, esimerkiksi työsuojelutoimintaa varten. Lainsäädännön vaatimukset huomioiden toimintatavan tiedonkeruu on suositeltavaa toteuttaa niin, että tietojen antaminen perustuu työntekijöiden vapaaehtoisuuteen. Jos tietoja kerätään ilman työntekijöiden erillistä suostumusta, ovat lainsäädännön tietosuojavaatimukset tiukemmat. Toimintatavan toteutuksen alussa on tärkeää määrittää, mihin tarkoitukseen vapaa-ajan tapaturmatietoa kerätään, keneltä tietoa kerätään, missä tietoa säilytetään, kenellä on pääsy tietoihin sekä varmistaa tietojen suojaus. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001)

4.1.2 Hankkeen yhteisen työpajan tulokset

Hankkeen yhteisen työpajan tuloksena määriteltiin hankkeessa tuotettavalle toimintatavalle vaatimuksia (taulukko 2) sekä toiveita (taulukko 3). Tiedonkeruun vaatimukseksi määritettiin, että tietojen antamisen tulisi olla henkilöstölle vapaaehtoista. Kirjaaminen voisi tapahtua nimellä tai nimettömästi. Lisäksi tiedon kokoamisessa toimihenkilöitä ja työntekijöitä ei tulisi erotella ja tiedon käsittelyn tulisi olla ehdottoman luottamuksellista. Tiedon analysoinnin yhtenä tavoitteena tulee olla taloudellisen tiedon tuottaminen johdon suuntaan ja tehtyjen toimenpide-ehdotusten on oltava sellaisia, että ne tuottavat käytännön toimenpiteitä työpaikalla ja tuottavat näkyvää muutosta. Tiedottamisen vaatimuksena määriteltiin, että kommunikointikanava on toteutettava kahteen suuntaan, ylhäältä alas ja alhaalta ylöspäin. Vaatimuksena määri-

tettiin myös, että eri henkilöstöryhmien tulee saada osallistua toimintatavan rakentamiseen ja hyväksyä lopullinen toimintatapa. Lisäksi rakennetun toimintatavan tulee olla sellainen, että se edistää henkilöstön kokonaisturvallisuutta.

Toiveiksi toimintatavan toteuttamiseen määriteltiin mahdollinen henkilöstön palkitseminen tiedon antamisesta sekä se, että tiedonkeruumenetelmä on henkilöstön näkökulmasta helppo ja yksinkertainen, jotta tietojen antaminen on mahdollisimman vaivatonta henkilöstölle. Toiveeksi asetettiin myös se, että toimintatapa rakentavalla yrityksen työryhmällä olisi päätäntävaltaa tehdä ainakin pieniä päätöksiä.

Toiveena toimintatavan toteutukselle esitettiin myös se, että toimintatapa integroidaan yrityksissä olemassa oleviin toimintatapoihin. Lisäksi toimintatapojen olisi hyvä olla erilaisia eri yritysten välillä, työterveyshuollon tulisi olla mukana toimintatavassa ja että ainakin yhdellä yrityksellä olisi vakuutusyhtiö mukana toimintatavan rakentamisessa. Toimintatavan olisi hyvä olla sellainen, että se huomioi myös sosiaalisen median ja aliurakoitsijoiden työntekijät.

Taulukko 2. Vaatimusmäärittelyssä toimintatavalle asetetut vaatimukset

Toimintatavalle asetetut vaatimukset
Tiedonkeruun tulee perustua henkilöstön vapaaehtoisuuteen
Tiedonkeruu voidaan tehdä sekä anonyymisti että nimellä (tapaturman ilmoittaja saa valita)
Toimihenkilöitä ja työntekijöitä ei erotella tiedonkeruussa
Tiedonkäsittelyn oltava luottamuksellista
Toimintatavan tulee tuottaa tietoa taloudellisista vaikutuksista johdon suuntaan
Toimenpide-ehdotusten tulee tuottaa näkyviä toimenpiteitä työpaikalla
Tiedon tulee kulkea hyvin eri osapuolilta toisille
Henkilöstölle tiedotetaan riittävän ajoissa toimintatavasta ja sen tarkoituksesta
Eri henkilöstöryhmien tulee saada osallistua toimintatavan rakentamiseen
Eri henkilöstöryhmien tulee hyväksyä lopullinen toimintatapa
Rakennettu toimintatapa edistää henkilöstön kokonaisturvallisuutta

Taulukko 3. Vaatimusmäärittelyssä toimintatavalle asetetut toiveet

Toimintatavalle asetetut toiveet
Henkilöstön palkitseminen tiedon antamisesta
Tiedon keräämismenetelmä on henkilöstön näkökulmasta helppo ja yksinkertainen
Työryhmällä olisi päätäntävaltaa tehdä ainakin pienempiä päätöksiä
Toimintatapa integroitaisiin yrityksissä olemassa oleviin toimintatapoihin
Toimintatavat rakennettaisiin erilaisiksi eri yrityksissä
Työterveyshuolto olisi mukana toimintatavassa
Ainakin yhdellä yrityksellä olisi vakuutusyhtiö mukana toimintatavassa
Toimintatavassa hyödynnettäisiin sosiaalista mediaa
Myös aliurakoitsijoiden työntekijät huomioitaisiin toimintatavassa

4.2 HEKOTE-toimintatavan konsepti

Yhteisesti tehdyn vaatimusmäärittelyn jälkeen kussakin kohdeyrityksessä ryhdyttiin rakentamaan omaa sovellusta toimintatavasta henkilöstön kokonaisturvallisuuden edistämiseksi. Tätä tarkoitusta varten tutkijaryhmä laati kuvan 2 mukaisen konseptin toimintatavan rakentamisesta. Konsepti laadittiin tutkijaryhmän yhteisenä näkemyksenä siitä mitä asioita toimintatavan rakentamisen tulisi pitää sisällään. Konseptissa toimintatavan rakentaminen pilkottiin seitsemään osavaiheeseen eli tiedonkeruuseen, tiedon kokoamiseen, tiedon analysointiin, toimenpide-ehdotuksiin, päätöksentekoon, toimenpiteiden toteuttamiseen ja vaikutusten seurantaan. Lisäksi omaksi kohdakseen nostettiin tiedottaminen, jonka suunnittelua ja toteuttamista oli tehtävä usean osavaiheen aikana. Kunkin osavaiheen rakentamisessa tuli huomioida vaatimusmäärittelyn kyseistä osavaihetta koskevat asiat.



Kuva 2. Konsepti, jonka mukaisesti toimintatavat rakennettiin hankkeen aikana kohdeyrityksissä

Konsepti katselmoitiin kohdeyritysten kanssa ja se hyväksyttiin kaikissa yrityksissä konseptin toimintatavan rakentamisen pohjaksi. Konseptin mukainen toimintatavan rakentaminen on kuvattu yksityiskohtaisesti neljässä erillisessä tapaustutkimusten case-raportissa (liitteet 1, 2, 3 ja 4).

Toimintatavan rakentamisessa kaikki päätökset tehtiin yrityksissä. Hankkeen tutkijaryhmä esitti toiveita, ehdotuksia ja omia näkemyksiä käsitellyistä asioista, mutta lopulliset päätökset ja toteutukset tehtiin aina yritysten tahdon mukaisesti.

5 Kokemukset HEKOTE-toimintavan käyttöönotosta ja käytöstä

5.1 Kokemukset tiedonkeruutavoista

Jokaisessa yrityksessä suunniteltiin ja toteutettiin hankkeen aikana tiedonkeruujärjestelmä henkilöstölle sattuvien vapaa-ajan tapaturmien kartoittamiseksi. Tiedonkeruun ensisijainen tavoite oli saada tilastotietoa siitä, minkälaisia vapaa-ajan tapaturmia henkilöstölle sattuu. Tilastotiedon perusteella vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteet oli helpompi kohdistaa todellisille ongelmaosa-alueille.

Hankkeen tiedonkeruujärjestelmän rakentamisvaiheessa suunniteltiin yrityskohtaiset sovellukset, jotka kattoivat konseptin mukaiset vaiheet: tiedonkeruu, tiedon kokoaminen ja tiedon analysointi. Seuraavaksi käydään yrityskohtaisesti läpi toteutetut tiedonkeruujärjestelmät ja niistä saadut kokemukset hankkeen aikana. Kokemuksia tiedonkeruusta kerättiin hankkeen aikana tiedonkeruujärjestelmiä käsitelleessä työpajassa, yrityksen sisäisissä kokoontumisissa sekä hankkeen lopuksi toteutetun vaikutusten seurannan haastattelujen ja kyselyjen yhteydessä.

5.1.1 Neste Oil

Neste Oilin tiedonkeruujärjestelmänä oli järjestää kerran vuodessa sähköinen kysely, jolla kartoitettiin henkilöstölle edellisen vuoden aikana sattuneita vapaa-ajan tapaturmia. Tutkimushankkeen aikana kysely ehdittiin toteuttaa kaksi kertaa.

Kyselyyn perustuvan tiedonkeruujärjestelmän vahvuus on, että sen avulla saa kerättyä tietoa kaikista vapaa-ajan tapaturmista (myös pienistä, poissaolopäiviä aiheuttamattomista tapaturmista). Kyselytyyppisen tiedonkeruun yhteydessä voidaan tarvittaessa kerätä myös muuta kuin suoraan tapaturmiin liittyvää tietoa (vastaajilta voidaan esimerkiksi kerätä samalla vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpideideoita). Sähköinen kysely on myös varsin vaivaton ja helppo tapa toteuttaa tiedonkeruu. Erityisen helppoa kyselyn toteutus on ensimmäisen kerran jälkeen, koska tällöin voidaan suoraan hyödyntää jo kerran laadittua kyselypohjaa.

Kyselyn kohdalla ei tarvitse tehdä jatkuvaa tiedottamista samalla tavalla kuin esimerkiksi lomakepohjaisessa reaaliaikaisessa ilmoitusten keräämisessä. Tiedottaminen voidaan keskittää kyselyn aukioloaikaan. Yksi kyselyyn perustuvan tiedonkeruun vahvuuksista on se, että palaute saadaan myös niiltä henkilöiltä, joille ei ole sattunut lainkaan tapaturmia. Näin on mahdollista saada parempi käsitys siitä kertyykö tapaturmatietoa mahdollisesti vähän siksi, että tapaturmia ei ole juurikaan sattunut vai siksi, ettei henkilöstö tee ilmoituksia heille sattuneista tapaturmista.

Kyselytyyppisellä tiedonkeruulla on myös heikkouksia. Yksi näistä on se, että tapaturmista saadaan tietoa jälkijättöisesti eli kerran vuodessa toteutettaessa jopa vasta yli vuosi tapahtuman jälkeen. Tämän myötä myös reagointiin ja edistämistoimenpiteiden toteuttamiseen tulee viivettä. Pitkän ajan kuluttua tapahtumasta tehtävä kysely asettaa myös omat epäilyksensä tietojen luotettavuudelle. Ei ole varmaa muistavatko ihmiset enää pienempiä tapaturmia ja varsinkaan niiden yksityiskohtia pitkän ajan kuluttua.

Hankkeen kokemusten perusteella kyselytyyppinen tiedonkeruu voi olla erittäin hyvä tapa kerätä tietoa sattuneista vapaa-ajan tapaturmista, mutta kyselystä tiedottamiseen tulee panostaa merkittävästi. Neste Oilin hankkeen aikana toteutettujen kahden eri kyselyn tiedottamisen määrässä oli selkeä ero ja tämä näkyi myös suoraan vastausten määrässä. Kyselyllä kerättyjen tietojen arvo vähenee, mikäli vastauksia saadaan vähän. Tästä syystä kyselyn markkinointiin ja vastaamisen motivointiin kannattaa ehdottomasti panostaa.

5.1.2 Nokian Renkaat

Nokian Renkaat päätyi yhdistämään tiedonkeruun jo olemassa olevaan toimintatapaan eli KELA:lle lähetettävän lomakkeen yhteyteen. Nokian Renkailla oli ollut jo ennen hanketta käytäntönä, että palkanlaskija lähettää KELA:n lomakkeen (SV 143) työntekijän täytettäväksi mikäli palkanlaskijalle toimitettavan lääkärintodistuksen perusteella poissaolo oli (palkanlaskijan näkemyksen mukaan) saattanut johtua vapaa-ajalla sattuneesta tapaturmasta. Tällöin lomake oli lähetetty postitse työntekijälle, joka oli täyttänyt lomakkeen ja lähettänyt sen takaisin palkanlaskentaan. Lomakkeen täyttäminen oli ollut edellytys poissaoloajan palkanmaksulle. KELA:n lomakkeeseen täytettiin samoja asioita kuin mitä hankkeen tiedonkeruujärjestelmällä oli tarkoitus kerätä. Tähän samaan käytäntöön yhdistettiin tämän hankkeen tarpeisiin tehtävä tiedonkeruu.

Olemassa ollutta järjestelmää muokattiin hieman, jotta kerätty tieto saatiin hyödynnettävään muotoon. Tiedonkeruu pidettiin samanlaisena kuin ennenkin, mutta uutena toimintatapana palkanlaskija poisti täytetyistä lomakkeista kaikki henkilötiedot (täyttäjän henkilöllisyyden tunnistamiseen liittyvät tiedot) ja toimitti muokatut lomakkeet turvallisuuspäällikölle. Hän alkoi koota säännöllisin väliajoin saamistaan lomakkeista yhteenvetoja ja tilastoja, joita voitiin hyödyntää henkilöstön kokonaisturvallisuuden edistämisessä.

Nokian Renkaiden tiedonkeruujärjestelmän vahvuus oli se, että henkilöstölle sattuneista vapaa-ajan tapaturmista saadaan kerättyä hyvin luotettavaa tietoa. Käytännössä kaikista vakavia seurauksia aiheuttaneista (työterveyshuoltokäynnin ja yli kolmen päivän poissaolon aiheuttaneista) vapaa-ajan tapaturmista saatiin tieto täytetyn lomakkeen muodossa. Nokian Renkaiden tiedonkeruujärjestelmä ei vaatinut henkilöstön aktivointia tiedon antamiseen, koska tiedonkeruu saatiin liitettyä jo olemassa olleeseen pakolliseen toimintatapaan.

Tiedonkeruujärjestelmän suurin heikkous oli, ettei sillä saatu tietoa muista kuin poissaolon aiheuttaneista tapaturmista. Muiden kohdeyritysten tiedonkeruujärjestelmillä oli mahdollista kerätä tietoa myös sellaisista vapaa-ajan tapaturmista, joiden takia tapaturman uhri ei joutunut olemaan pois työstä (mutta joista on kuitenkin aiheutunut fyysistä haittaa). Voidaan myös olettaa, että järjestelmästä ja yleensäkin vapaa-ajan turvallisuusasioista tiedottaminen voi jäädä vähäiseksi kun tiedonkeruujärjestelmä ei sinällään vaadi henkilöstön aktivointia. Muihin tiedonkeruujärjestelmiin liittyy aktivoinnin tarpeen takia automaattisesti myös aiheen esilläpitoa ja muistuttelua.

Jo ennen hanketta käytössä olleeseen KELA:n lomakkeen täyttämiseen sulautettu tiedonkeruutapa osoitautui erittäin toimivaksi ratkaisuksi. Tällainen tiedonkeruutapa, joka ei vaadi henkilöstön aktivoimista, sopii erityisen hyvin silloin, kun vapaa-ajan turvallisuuden teemasta ei vielä kampanjoida näkyvästi yrityksessä. Tiedonkeruutavasta ja tietojen käyttämistavoista sopiminen eri henkilöstöryhmien kanssa on tosin erityisen tärkeää silloin kun tiedonkeruu ei perustu henkilöstön oma-aloitteeseen ja vapaaehtoiseen tapaturmista ilmoittamiseen. Tiedottamisen tiedonkeruusta täytyy olla selkeää ja avointa erityisesti kerätyn tiedon käytötarkoituksen osalta.

5.1.3 Maintpartner ja Insta Automation (MPiA)

MPiA:ssa tiedonkeruu toteutettiin aluksi vapaaehtoisesti haettavana ja palautettavana paperisena kyselylomakkeena, joka tuli palauttaa ennalta sovittuun paikkaan. Ilmoituksia vapaa-ajan tapaturmista ei tällä tavoin saatu yhtään kappaletta, joten tiedonkeruutapa vaihdettiin sähköiseen kyselyyn. Kyselyyn saatiin 34 vastausta.

Vapaaehtoisen, paperisen kyselylomakkeen heikkous on se, että tiedonkeruu jää henkilöstön oman aktiivisuuden varaan. Tiedonkeruutapa vaatii tiedottamista ja asian esillä pitämistä. Henkilöstölle täytyy olla selvää, miksi tietoja kerätään ja millä tavalla tietoa hyödynnetään. Yrityksessä on oltava avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, jotta työntekijät täyttävät lomakkeita. Paperisen lomakkeen hakeminen, täyttäminen ja palauttaminen saatetaan kokea myös jonkin verran työläämmäksi kuin vastaavan sähköisen lomakkeen.

Hyvänä puolena tiedonkeruutavassa on se, että kirjauksen tapauksesta voi tehdä milloin vain. Vahinko on todennäköisesti vielä hyvin mielessä, kun työntekijä tekee ilmoituksen tapahtuneesta. Jatkuva tiedonkeruutapa on reaaliaikainen eli sattuneista tapaturmista voidaan saada tieto nopeasti (silloin kun tapaturman uhri palauttaa tapaturmailmoituksen pian tapahtuman jälkeen). Yritys voi itse määritellä sen, millaisista tapauksista kirjaus tehdään (esimerkiksi tapaturmat, vaaratilanteet tai vähintään yhden päivän poissaoloon johtaneet tapaukset) sekä sen, mitä kyselylomakkeessa kysytään (esimerkiksi tapaturman uhrien omia näkemyksiä siitä miten tapaturman sattumisen olisi voinut estää).

Jos paperista, vapaaehtoista tiedonkeruutapaa käyttää, sen lisäksi olisi tarpeen olla myös sähköinen mahdollisuus ilmoituksen tekemiseen. Pelkästään paperinen lomake ei tämän tutkimuksen perusteella osoittautunut hyväksi tiedonkeruutavaksi. MPiA:n henkilöstön (n=30) mielestä paras tapa kerätä tietoa olisi vapaaehtoiseen täyttämiseen pohjautuva sähköinen tapaturmailmoitus.

5.1.4 Sandvik

Sandvik toteutti tiedonkeruun vapaaehtoisella, sähköisellä lomakkeella, joka oli integroitu yrityksen intranetissä jo olemassa olleeseen työpaikan tapaturma- ja vaaratilannetietokantaan. Tietokanta oli henkilöstölle entuudestaan tuttu. Tietokantaan kirjattiin tapaturmien lisäksi myös vaaratilanteita ja turvallisuushuomioita työ- ja vapaa-ajalta.

Vapaaehtoinen, henkilöstön aktiivisuuteen perustuva tiedonkeruutapa vaatii yritykseltä aktiivista tiedottamista ja asian esilläpitoa. Tiedonkeruun tuottama tieto on hyvin paljon henkilöstön aktiivisuuden varassa. Hyvä puoli asiassa on se, että turvallisuus pysyy aiheena esillä ja voi myös lisätä turvallisuusajattelua vapaa-ajalla. Sähköisen lomakkeen hyvänä puolena on myös se, että sen täyttäminen on melko vaivatonta ja tilanteen voi kirjata, kun vahinko on vielä hyvin muistissa.

Henkilöstöä on motivoitava ja kannustettava kirjausten tekemiseen, jotta henkilöstö ymmärtää työnantajan todella tarvitsevan tiedon tapauksista. Sandvikin henkilöstölle teetetyn vaikutusten seurannan kyselyn tuloksista kävi ilmi, että henkilöstö toivoi työnantajalta enemmän tiedottamista ja kannustusta vastaamiseen. Koko henkilöstölle on myös kerrottava selkeästi, miksi vapaa-ajan tapaturmista tai vaaratilanteista kerätään tietoa, jotta vältytään väärinkäsityksiltä. Vapaaehtoinen tiedonkeruutapa edellyttää myös avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä työpaikalla, vaikka tapaukset voisi kirjata nimettömästi.

Vapaaehtoinen, sähköinen lomake on tiedonkeruutapana suositeltava, jos yritys on valmis tiedottamaan ja kannustamaan henkilöstöä aktiivisesti. Tämä on suositeltava tapa myös silloin, kun yrityksellä on jo valmiina henkilöstön tuntema tietokanta työtapaturmien ja työpaikan vaaratilanteiden ilmoittamiseen ja vapaa-ajan turvallisuuteen liittyvät ilmoitukset voidaan integroida olemassa olevaan tietokantaan. Vapaaehtoinen tie-

donkeruutapa edellyttää myös, että yrityksen sitoutuminen turvallisuusajatteluun näkyy henkilöstölle. Tällöin vapaa-ajan turvallisuusilmoitusten kerääminen on luonteva, seuraava askel toiminnalle ja henkilöstön on helpompi sisäistää ilmoitusten tekeminen työajan lisäksi myös vapaa-ajan osalta.

5.1.5 Yhteenveto tiedonkeruumenetelmistä

Parhaiten tiedonkeruu onnistui tämän hankkeen aikana Neste Oilin ja Nokian Renkaiden tapauksissa (taulukko 4). Nokian Renkaiden olemassa olevaan, KELA:n lomakkeen täyttämiseen, pohjautuva tiedonkeruutapa osoittautui erittäin toimivaksi. Tämän tavan kohdalla täytyy kuitenkin huomioida, ettei muissa yrityksissä välttämättä ole vastaavaa toimintatapaa käytössä. KELA:n lomakkeen täyttämiseen pohjautuvaa tiedonkeruuta ei välttämättä saada käyttöön yhtä sujuvasti silloin, kun se tuodaan uutena toimintatapana yritykseen.

Taulukko 4. Yhteenveto hankkeen aikana kohdeyrityksissä kokeilluista tiedonkeruujärjestelmistä

Yritys	Tiedonkeruujärjestelmä	Kuinka monta ilmoitusta/ kyselyvastausta saatiin kerättyä yhteensä	Kuinka monesta tapaturmasta saatiin kerättyä tietoa	Arvio tiedonkeruun onnistumisesta hankkeen aikana
MPiA	Paperisen ilmoituksen palauttaminen	0	0	Epäonnistui
MPiA	Kysely	34	9	Onnistui kohtalaisesti
Neste Oil	Kerran vuodessa toteutettu kysely	857	189	Ensimmäisellä toteutuskerralla onnistui hyvin, toisella toteutuskerralla kohtalaisesti
Nokian Renkaat	KELA:n lomakkeen täyttämiseen pohjautunut tiedonkeruu	101	101	Onnistui hyvin
Sandvik	Vaaratilannetietokantaan sulautettu tiedonkeruu	51	25	Onnistui kohtalaisesti

Neste Oilin kyselytyyppinen tiedonkeruutapa onnistui hyvin ensimmäisellä toteutuskerralla, jolloin vastauksia saatiin paljon. Toisella toteutuskerralla vastaajamäärä jäi huomattavasti alhaisemmaksi, koska tiedottamista ei tehty yhtä paljon kuin ensimmäisellä kerralla. Kysely voi olla hyvä tapa kerätä tietoa vapaa-ajan tapaturmista silloin, kun tiedottamiseen voidaan panostaa merkittävästi tai jos kyselyn vastauksia saadaan kerättyä esimerkiksi jonkin yhteisen tilaisuuden yhteydessä. Neste Oilin henkilöstö suhtautui positiivisesti kyselytyyppiseen tiedonkeruuseen. Hankkeen lopussa toteutettuun vaikutusten seurannan kyselyyn vastanneista 79 % piti kyselytyypeistä tiedonkeruuta hyvänä.

Sandvikin tiedonkeruutapa toimi kohtalaisesti. Loppukyselyyn vastanneista 86 % piti nykyistä tiedonkeruutapaa hyvänä. Kehitystoimenpiteinä nykyiseen tiedonkeruutapaan toivottiin, että jatkossa ilmoituksen voisi tehdä myös intranetin ulkopuolella ja ilmoittaminen voisi koskea myös positiivisia vapaa-ajan turvallisuus-havaintoja. Henkilöstö toivoi myös jonkinlaista palkitsemista ilmoitusten tekemisestä.

Sandvikin loppukyselyyn vastanneista 26 % ilmoitti, että heille oli sattunut vapaa-ajan tapaturma, mutta he eivät olleet tehneet siitä ilmoitusta. Näistä osa saattoi olla henkilöitä, jotka eivät tiedneet tiedonkeruusta (10 % loppukyselyyn vastanneista). Suuremman ilmoitusmäärän saamiseksi olisi tiedottamista täytynyt olla enemmän. Kyseinen tiedonkeruutapa on kuitenkin hyvä silloin, kun yrityksessä on jo olemassa järjestelmä työpaikan turvallisuuteen liittyviä ilmoituksia varten. Tällöin tiedonkeruutapa on henkilöstölle entuudestaan tuttu ja tietokannan käyttö helppoa.

MPIA:n paperiseen lomakkeeseen pohjautunut tiedonkeruu ei ollut onnistunut tapa kerätä tietoa, koska sillä tavalla ei saatu yhtään ilmoitusta. Tiedottamista tiedonkeruusta oli todennäköisesti liian vähän ja tiedonkeruutapa koettiin luultavasti liian henkilökohtaiseksi ja vaivalloiseksi. MPIA toteutettu sähköinen kysely viimeisen vuoden aikana sattuneista vapaa-ajan tapaturmista tuotti 30 vastausta, joten se onnistui tiedonkeruutapana paremmin. MPIA:n loppukyselyyn mukaan vapaaehtoiseen täyttämiseen pohjautuva sähköinen tapaturmailmoitus olisi paras tapa kerätä tietoa vapaa-ajan tapaturmista (33 % vastaajista valitsi tämän vaihtoehdon).

5.2 HEKOTE-toimintatavan tuottaman tiedon käyttö toiminnan kehittämisessä

Tiedonkeruujärjestelmien rakentamisen jälkeen suunniteltiin yrityskohtaisesti toimintatavan seuraavat konseptin mukaiset vaiheet: toimenpide-ehdotukset, päätöksenteko ja toimenpiteiden toteuttaminen. Tähän lukuun on kerätty kokemuksia näiden vaiheiden toteutuksesta hankkeen aikana.

5.2.1 Kehittämistarpeiden tunnistaminen ja valinta

Hankkeessa tavoitteena oli, että kokonaisturvallisuuden edistämistoimenpiteitä suunniteltaisiin ja toteutettaisiin yrityksissä tiedonkeruujärjestelmillä kerätyn tapaturmatiedon pohjalta. Kaikissa kohdeyrityksissä ei päästy tähän tavoitteeseen. Nokian Renkailla ja MPIA:lla ei vielä hankkeen aikana edetty täysin tavoitteiden mukaisesti järjestelmälliseen kokonaisturvallisuuden edistämiseen. Tämän myötä myös edistämistoimenpiteet jäivät näissä yrityksissä melko vähäisiksi.

Sen sijaan Neste Oilin ja Sandvikin kohdalla uusi toimintatapa sulautui jo hankkeen aikana osaksi yrityksen toimintaa ja näissä yrityksissä hankkeen tavoitteet saavutettiin. Neste Oililla ja Sandvikilla hyödynnettiin kerättyä tapaturmatietoa ja toteutettiin useita uusia kokonaisturvallisuuden edistämistoimenpiteitä. Seuraavaan kappaleeseen on koottu parhaita esimerkkejä tämän hankkeen aikana kohdeyrityksissä toteutetuista edistämistoimenpiteistä.

5.2.2 Esimerkkejä edistämistoimenpiteistä ja niiden toteuttamisesta

Tämän hankkeen aikana kohdeyritysten kokemusten mukaan hyvin onnistuneita edistämistoimenpiteitä olivat ainakin:

- Putoamissuojaimien ja muiden suojavälineiden lainaaminen (lainattavat välineet tulisi olla yrityksessä erikseen, ei samoja kuin työpaikalla käytettävät)
- Turvatuotteiden ja suojainten jakaminen, erityisesti johdon edustajan toimesta
- Erilaiset kampanja- ja teemapäivät (pyöräilyturvallisuus, paloturvallisuus, liiku turvallisesti jne.)
- Säännöllinen ajankohtaisista vapaa-ajan turvallisuuteen liittyvistä asioista tiedottaminen (infotauluilla, intranetissä, sähköpostitse)
- Yhteenvetotarinoiden tekeminen sattuneista vapaa-ajan tapaturmista (teemalla mitä voimme oppia) ja niiden esitleminen tiimijohtajien toimesta

- Tiedonkeruujärjestelmällä kerätyistä tiedoista poimittujen päähavaintojen tiedottaminen henkilöstölle (minkälaisia vapaa-ajan tapaturmia sattuu erityisen paljon oman yrityksen henkilöstölle)
- Messutyypinen tapahtuma yrityksen omissa toimitiloissa (jossa vapaa-ajan turvallisuus ainakin osana teemaa)

Edistämistoimenpiteet arvioitiin onnistuneiksi, koska tutkimuksessa toteutettujen vaikutusten seurannan kyselyjen tulosten perusteella yritysten henkilöstö piti niitä onnistuneena tai niiden toteutus oli jäänyt henkilöstölle muita toimenpiteitä paremmin mieleen. Lisäksi onnistuneiksi toimenpiteiksi valittiin sellaiset, jotka tavoittivat laajasti henkilöstön tai olivat helppoja toteuttaa saatuihin positiivisiin kokemuksiin suhteutettuna.

Yleisesti ottaen hankkeen kokemusten mukaan suurin osa henkilöstöstä suhtautuu positiivisesti sellaisiin edistämistoimenpiteisiin, joista yksilötasolla koetaan saatavan jotain. Tämä jotain voi olla joko hyödyllistä tietoa, konkreettinen pieni turvallisuuteen liittyvä tuote tai esimerkiksi polkupyörän/kotisammuttimen tarkastus ja huolto.

5.3 Tiedottaminen

Tiedottamisen suunnittelu ja toteuttaminen liittyy moneen konseptin esittämään osavaiheeseen. Tässä luvussa on esitetty yrityskohtaiset yhteenvedot hankkeen aikaisista tiedottamiseen liittyvistä kokemuksista.

Nokian Renkaiden tapauksessa henkilöstölle tiedottamisessa oli puutteita. Suuri osa henkilöstöstä ei ollut yli vuosi hankkeen käynnistymisen jälkeen kuullut hankkeesta. Myöskään tiedonkeruun aloittamisesta ei tieto tavoittanut henkilöstöä riittävän hyvin. Avoimen tiedottamisen puute näkyi henkilöstön epäilyinä tiedonkeruun tarkoituksista ja myös yleisessä suhtautumisessa ajatukseen työnantajan vapaa-ajan turvallisuuden edistämisestä.

Neste Oililla tiedotettiin yleisesti ottaen kiitettävän hyvin aiheeseen liittyvistä asioista hankkeen aikana. Intranetissä julkaistiin säännöllisesti vapaa-ajan turvallisuuteen liittyvää asiaa ja tämän myötä aihe pysyi jatkuvasti ihmisten mielissä. Kampanjapäivien tiedottamiseen panostettiin erityisen paljon ja tämän myötä myös suuri osa henkilöstöstä osallistui niihin. Tiedottamisen osalta Neste Oilin tapauksessa puutteet liittyivät toiseen vapaa-ajan tapaturmia kartoittavan kyselyyn. Ensimmäisestä toteutuskerrasta tiedotettiin intranetin lisäksi sähköpostitse ja tämä näkyi hienona vastausmääränä. Toisella toteutuskerralla sähköpostimuistutukset jäivät väliin ja se vaikutti heti negatiivisesti vastausmäärään. Hyväksi havaittua tiedottamiskäytäntöä ei kannata tämän perusteella lähteä muuttamaan.

MPiA:ssa vapaa-ajan turvallisuudesta tiedottaminen painottui hankkeen alkuun ja loppuun. Tiedottamista olisi täytynyt olla tasaisemmin koko ajan hankkeen ajan, jotta tuloksia olisi saatu enemmän. Tiedottamisen vähentyminen oli kuitenkin osaltaan ymmärrettävää henkilövaihdosten takia. Hankkeen alussa MPiA:ssa pyrittiin keskusteluihin työntekijöiden ja turvallisuushenkilöstön välillä, jolloin tiedonkulku olisi ollut kaksisuuntaista. Myös viikkotiedotteiden kautta pyrittiin tiedottamaan henkilöstöä.

Sandvikilla tiedottamiseen pyrittiin panostamaan ja tietoa välitettiin inforuutujen, intranetin, turvallisuustuokioiden, kampanjapäivien ja koulutustilaisuuksien kautta. Kuitenkin henkilöstön toiveena oli hankkeen lopussa, että asiasta tiedotettaisiin vielä enemmän ja osaa henkilöstöä ei tieto tiedonkeruusta edes tavoittanut lainkaan hankkeen aikana. Tiedottamista täytyy olla todella paljon erilaisten kanavien kautta, jotta se tavoittaa koko henkilöstön. Kaikki eivät seuraa kaikkia tiedotuskanavia.

5.4 Vaikutusten seuranta

Hankkeen lopussa toteutettujen vaikutusten seurannan haastattelujen perusteella vapaa-ajan turvallisuuden edistämistä työpaikoilla pidetään hyvänä ja kannatettavana ajatuksena, jolla on paljon mahdollisuuksia. Hyviä tuloksia tuovista keinoista ja tavoista edistää vapaa-ajan turvallisuutta ei olla kuitenkaan vielä varmoja. Toiminnan kehittäminen vie aikaa.

Tiedon keräämistä kattavasti henkilöstölle sattuvista vapaa-ajan tapaturmista pidettiin avaintekijänä toiminnan kehittämisessä. Mitä enemmän on tietoa yrityksen omasta tilanteesta, sen paremmin osataan suunnitella ja toteuttaa oikeanlaisia edistämistoimenpiteitä. Resurssien puute oli haastattelujen perusteella tekijä, joka hidasti vapaa-ajan turvallisuuden edistämistä vielä hankkeen aikana myös parhaiten asiassa edenneissä kohdeyrityksissä. Yritysten turvallisuustyöhön käytettävissä olevat resurssit olivat suurelta osin sidottuja työturvallisuustehtäviin. Kokonaisturvallisuusajattelussa kehittyminen vaatii resurssien varaamista enemmän myös vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyöhön.

Hankkeen lopuksi toteutetulla vaikutusten seurannan kyselyllä kartoitettiin yritysten henkilöstön suhtautumista, kokemuksia ja mielipiteitä työnantajan toteuttamasta vapaa-ajan turvallisuuden edistämisestä. Kysyttäessä vastaajien suhtautumista työnantajan halukkuuteen edistää henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta, vastaukset jakautuivat erittäin positiivisesti kolmessa kohdeyrityksessä. Ainoastaan Nokian Renkailla vastaukset eivät painottuneet voimakkaasti positiiviselle puolelle (taulukko 5).

*Taulukko 5. Vastausten jakautuminen vaikutusten seurannan kyselyn kysymykseen:
Miten suhtaudut työnantajan halukkuuteen edistää vapaa-ajan turvallisuutta?*

Yritys	Positiivisesti	Neutraalisti	Kielteisesti
Neste Oil	83 %	11 %	6 %
Nokian Renkaat	30 %	61 %	9 %
MPiA	67 %	30 %	3 %
Sandvik	71 %	26 %	3 %

Vaikutusten seurannan kyselystä saatiin kaiken kaikkiaan positiiviset tulokset etenkin niissä kohdeyrityksissä, joissa päästiin pisimmälle teeman käsittelyssä (Neste Oil ja Sandvik). Henkilöstö näytti kyselyn tulosten perusteella reagoivan positiivisesti konkreettisiin edistämistoimenpiteisiin.

Lähes 90 % Neste Oilin ja Sandvikin vastaajista totesi kiinnittävänsä nykyään vapaa-ajan turvallisuuteen enemmän huomiota kuin ennen. Noin kolme neljäsosaa molempien yritysten vastaajista oli sitä mieltä, että heidän tietämyksensä vapaa-ajan riskeistä oli lisääntynyt hankkeen aikana.

Kyselyyn vastanneet henkilöt tukivat aiheen käsittelyn jatkamista yrityksissä. Noin 90 % Neste Oilin, MPiA:n ja Sandvikin vastanneista halusi yrityksen jatkavan ja edelleen kehittävän vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä. Neste Oilin ja Sandvikin vastanneista noin 95 % oli sitä mieltä että työnantajan tekemällä vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyöllä voidaan parantaa henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta (taulukko 6).

Taulukko 6. Poimintoja vastausten jakautumisesta vaikutusten seurannan kyselyssä esitettyihin väittämiin

Väittämä: Kiinnitän nykyään vapaa-ajan turvallisuuteen enemmän huomiota kuin ennen		
Yritys	Samaa mieltä	Eri mieltä
Neste Oil	85 %	15 %
Sandvik	88 %	12 %
Väittämä: Tietämykseni vapaa-ajan riskeistä on lisääntynyt viimeisen kahden vuoden aikana		
Yritys	Samaa mieltä	Eri mieltä
Neste Oil	74 %	26 %
Sandvik	73 %	27 %
Väittämä: Uskon, että oikealla tavalla toteutettu työnantajan tekemä vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyö voi parantaa henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta		
Yritys	Samaa mieltä	Eri mieltä
Neste Oil	94 %	6 %
MPiA	81 %	19 %
Sandvik	95 %	5 %
Väittämä: Haluan yritykseni jatkavan ja edelleen kehittävän vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä		
Yritys	Samaa mieltä	Eri mieltä
Neste Oil	92 %	8 %
MPiA	90 %	10 %
Sandvik	88 %	12 %

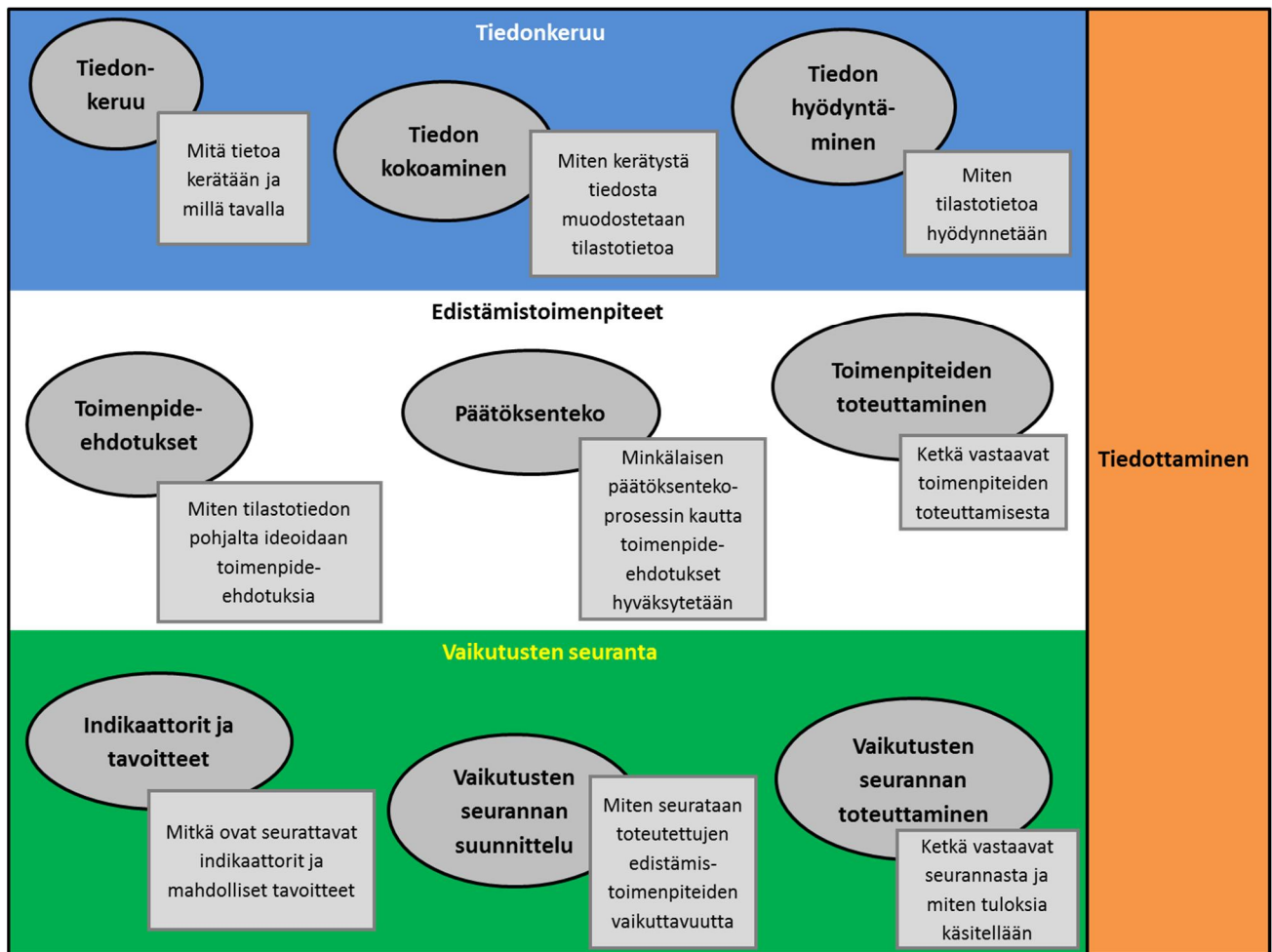
Vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruuta loppukyselyyn vastanneet pitivät tärkeänä ja hyödyllisenä kaikissa kolmessa kohdeyrityksessä, joissa asiaa kysyttiin. Taulukon 7 mukaan, kaikissa yrityksissä vähintään kolme neljäsosaa vastaajista oli samaa mieltä väittämän ”tiedon kerääminen vapaa-ajan tapaturmista on tärkeää ja hyödyllistä” kanssa. Täten myös vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruun jatkamiselle annettiin hankkeen lopussa vahva tuki kohdeyritysten henkilöstöltä.

Taulukko 7. Vastausten jakautuminen vaikutusten seurannan kyselyn tiedonkeruun hyödyllisyyttä koskevaan väittämään

Väittämä: Tiedon kerääminen vapaa-ajan tapaturmista on tärkeää ja hyödyllistä		
Yritys	Samaa mieltä	Eri mieltä
Neste Oil	86 %	14 %
MPiA	77 %	23 %
Sandvik	75 %	25 %

6 Suositus toimintatavaksi henkilöstön kokonaisturvallisuuden ja työhyvinvoinnin järjestelmälliseen edistämiseen (HEKOTE)

Tässä luvussa esitetään tutkimushankkeen kokemusten pohjalta suositus toimintatavan rakentamisesta kokonaisturvallisuuden ja työhyvinvoinnin järjestelmälliseen edistämiseen yrityksissä. Suosituksen mukaisesta toimintatavan rakentamisesta voidaan erottaa kolme päävaihetta eli tiedonkeruu, edistämistoimenpiteet ja vaikutusten seuranta. Päävaiheet jakautuvat edelleen osavaiheisiin. HEKOTE-suosituksen mukaiset toimintatavan rakentamisen vaiheet on koottu kuvaan 3.



Kuva 3. HEKOTE-suosituksen mukaiset vaiheet toimintatavan rakentamisessa

Toimintatavan rakentamisessa on hyvä huomioida, että järjestelmällinen kokonaisturvallisuuden edistäminen ei sovellu kaikille yrityksille ainakaan kaikkina hetkinä, vaan ajankohdan tulee olla oikea. Vapaa-ajan turvallisuuden ottaminen järjestelmällisellä tavalla mukaan yrityksen turvallisuus- ja hyvinvointityöhön on vapaaehtoista toimintaa, jonka myötä yritys tekee enemmän kuin lainsäädäntö vaatii. Perusasioiden, kuten työturvallisuus- ja työhyvinvointitoiminnan, tulee olla riittävän hyvällä tasolla ennen kuin siirrytään vapaa-ajan turvallisuuden haasteisiin. Vapaa-ajan turvallisuuden järjestelmällinen edistäminen vaatii resursseja, jotka kannattaa mieluummin pitää työturvallisuudessa ja työhyvinvoinnissa silloin kun yritys ei ole vielä saavuttanut riittävän hyvää toiminnan perustasoa. Järjestelmällinen, jatkuva ja suunnitelmallinen vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen soveltuu erityisen hyvin niille yrityksille

- jotka ovat saaneet rakennettua vahvan työturvallisuuskulttuurin ja joilla työturvallisuustoiminnan taso on jo korkealla
- joiden toimialalla työtapaturmariskit ovat erittäin matalia ja siten henkilöstön tapaturmariskit painottuvat tavallistakin enemmän vapaa-ajan puolelle (esimerkiksi toimistotyö)
- joiden turvallisuustoiminta on jämähtänyt paikoilleen, minkä myötä siihen tarvittaisiin uusia virikkeitä ja ajatuksia (juuri näitä asioita vapaa-ajan turvallisuuden mukaan ottaminen voi tuoda).

Mikä tahansa yritys voi kuitenkin halutessaan ottaa toimintaansa mukaan pieniä osia vapaa-ajan turvallisuuden edistämisestä. Työturvallisuustoiminnan ja -koulutusten yhteydessä kannattaa keskustella myös vapaa-ajan turvallisuudesta, koska usein opastetut asiat pätevät samalla tavalla niin työssä kuin vapaa-ajalla. Yksittäisiä vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteitä ja kampanjoita voidaan myös hyvin järjestää missä tahansa yrityksessä.

6.1 Tiedonkeruu

Järjestelmällinen kokonaisturvallisuuden edistäminen edellyttää sitä, että yrityksen henkilöstölle sattuvista tapaturmista on riittävästi tietoa. Yritykset seuraavat yleensä tarkasti henkilöstölle sattuvia työtapaturmia, muodostavat niistä tilastoja ja pyrkivät oppimaan tapahtumista. Kun halutaan lisätä vapaa-ajan turvallisuus mukaan yrityksen turvallisuustyöhön, tarvitaan vastaavaa tietoa myös yrityksen henkilöstölle sattuvista vapaa-ajan tapaturmista. Tiedonkeruujärjestelmän rakentaminen vapaa-ajan tapaturmien seuraamiseksi on siten toimintatavan rakentamisen ensimmäinen vaihe. Jo ennen tämän vaiheen aloittamista kannattaa kuitenkin tutustua henkilötietojen käsittelyä ja tietosuojaa koskevaan lainsäädäntöön, sillä niiden sisältö on tärkeää tuntea tiedonkeruujärjestelmän rakentamisen aikana.

Tiedonkeruujärjestelmän rakentamisen ensimmäinen vaihe on suunnitella se millä tavalla tietoa sattuvista vapaa-ajan tapaturmista kerätään. Tiedonkeruuta voidaan tehdä usealla eri tavalla. Tämän hankkeen kokemusten mukaan mahdollisia tiedonkeruujärjestelmiä ovat ainakin seuraavat vaihtoehdot:

1. Tapaturmien selvittäminen kerran vuodessa toteutettavalla kyselyllä
2. Vapaa-ajan tapaturmailmoitusten jatkuva kerääminen sähköisessä muodossa
3. Vapaa-ajan tapaturmailmoitusten jatkuva kerääminen paperisina lomakkeina (lomakkeita voi olla saatavilla esim. taukahuoneista, ilmoitustauluilta, työterveyshuollosta jne.)
4. Johonkin yrityksen olemassa olevaan toimintatapaan sulautettu tiedonkeruu (esimerkiksi työssä sattuvien läheltä piti -tilanteiden ilmoitusten keruumenetelmän hyödyntäminen, KELA:n vapaa-ajan tapaturmia koskevan ilmoituksen keruumenetelmän hyödyntäminen)

Menetelmän valinta kannattaa tehdä vasta huolellisen pohdinnan jälkeen, sillä epäonnistunut valinta saat-
taa johtaa tiedonkeruun epäonnistumiseen. Mikäli vapaa-ajan tapaturmailmoituksia ei saada riittävästi, ei kerätyn tiedon perusteella voida myöskään tehdä luotettavia johtopäätöksiä. Menetelmää valittaessa kannattaa pohtia esimerkiksi tiedonkeruun käynnistämiseen kuluvan työn määrää, menetelmän helppoutta tapaturmailmoitusta tekevän henkilön näkökulmasta ja tilastotiedon kokoamiseen kuluvan työn määrää. Kannattaa miettiä mikä tiedonkeruutapa toimisi oletettavasti parhaiten oman yrityksen toimintaympäristössä ja -kulttuurissa.

Ensisijaisesti tiedonkeruumenetelmäksi tulisi valita se, jolla oletetaan saatavan kerättyä eniten tietoa vapaa-ajan tapaturmista. Käytettävissä olevat resurssit sekä työn määrä järjestelmän rakentamisessa ja kerätyn tiedon hyödyntämisessä tulee kuitenkin huomioida valinnassa.

Lähes kaikki tiedonkeruuvaihtoehdot perustuvat henkilöstön vapaaehtoiseen tapaturmista ilmoittamiseen. Tämän takia kriittistä tiedonkeruun onnistumisen kannalta on se, että henkilöstö saadaan motivoitua ilmoitusten tekemiseen. Tiedottamiseen tiedonkeruutavasta ja tiedonkeruun tarkoituksesta tulee panostaa voimakkaasti. Avoin tiedottaminen on tärkeä luottamusta aiheita kohtaan luova asia. Mikäli vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruun aloittamiseen liittyvässä tiedottamisessa epäonnistutaan, saattaa henkilöstön suhtautuminen koko vapaa-ajan turvallisuuden edistämistä kohtaan muodostua negatiiviseksi.

Henkilöstön ilmoitusten palauttamisen motivaatiota voivat parantaa ainakin seuraavat asiat:

1. Ilmoitus voidaan palauttaa nimettömänä
2. Ilmoituksen täyttäminen on helppoa eikä se vie kauaa aikaa (ja lomakkeita on helposti saatavilla)
3. Henkilöstö tiedostaa mitä tarkoitusta varten kerättyä tietoa käytetään (yhteiseksi hyödyksi eli tilastotiedon muodostamiseen ja sitä kautta edistämistoimenpiteiden suuntaamiseen)
4. Aktiivisesta ilmoittamisesta palkitaan/arvotaan ilmoituksen täyttäjille palkintoja
5. Henkilöstölle esitetään säännöllisesti ilmoitusten perusteella muodostettua tilastotietoa
6. Henkilöstö havaitsee, että ilmoituksilla kerätty tieto johtaa (henkilöstön positiivisiksi kokemuksiin) edistämistoimenpiteisiin

Tiedonkeruumenetelmän valinnan jälkeen tulee laatia lomake, jolla tietoa kerätään. Kuvassa 4 on esitetty yksi esimerkki vapaa-ajan tapaturmailmoitukseksi. Siihen on koottu asioita, joita tämän hankkeen kokemusten mukaan lomakkeessa on suositeltavaa kysyä.

Vapaa-ajan tapaturmailmoitus

Vapaa-ajan tapaturman/ vaaratilanteen sattumiskuukausi		
Sukupuoli		Missä vapaa-ajan tapaturma sattui?
<input type="checkbox"/> Mies	<input type="checkbox"/> tammikuu	<input type="checkbox"/> kotona/omalla mökillä (sisätiloissa)
<input type="checkbox"/> Nainen	<input type="checkbox"/> helmikuu	<input type="checkbox"/> liikenteessä (ajoneuvolla ajaessa)
	<input type="checkbox"/> maaliskuu	<input type="checkbox"/> liikkuesssa jalankulkijana kodin ulkopuolella
Ikä	<input type="checkbox"/> huhtikuu	<input type="checkbox"/> liikuntaharrastuksessa (ml. kävelylenkkeillessä)
<input type="checkbox"/> alle 20 vuotta	<input type="checkbox"/> toukokuu	<input type="checkbox"/> metsä-, pelto-, piha- tai rakennustyömaa
<input type="checkbox"/> 20-24 vuotta	<input type="checkbox"/> kesäkuu	<input type="checkbox"/> vesillä (ml. uiden ja jäällä)
<input type="checkbox"/> 25-34 vuotta	<input type="checkbox"/> heinäkuu	<input type="checkbox"/> muualla, missä
<input type="checkbox"/> 35-44 vuotta	<input type="checkbox"/> elokuu	_____
<input type="checkbox"/> 45-54 vuotta	<input type="checkbox"/> syyskuu	_____
<input type="checkbox"/> 55-64 vuotta	<input type="checkbox"/> lokakuu	
<input type="checkbox"/> vähintään 65 vuotta	<input type="checkbox"/> marraskuu	Tapaturmasta aiheutuneen työstä poissaolon pituus
	<input type="checkbox"/> joulukuu	_____

Miten tapaturma/vaaratilanne sattui?

Mitkä olivat mielestäsi tapaturmaan/vaaratilanteeseen johtaneet syyt ja miten tapaturman/vaaratilanteen sattuminen olisi ollut mahdollista ennaltaehkäistä?

Mitä seurauksia tapaturmalla oli?

Kuva 4. Esimerkki vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruulomakkeesta

Tiedonkeruujärjestelmät ovat yleensä sellaisia, että jos ilmoituksia kertyy vähän, ei voida olla varmoja onko henkilöstölle sattunut erittäin vähän vapaa-ajan tapaturmia vai onko suuri osa henkilöstöstä vain jättänyt tekemättä tapaturmailmoituksia. Tästä syystä on usein hyödyllistä varmistaa myös sen henkilöstön osan lukumäärä, jolle ei ole sattunut yhtään vapaa-ajan tapaturmaa. Tällainen varmistus voi olla helppo toteuttaa esimerkiksi jonkun säännöllisen kyselyn yhteydessä (joko aiheeseen liittymättömän tai esimerkiksi vaikutusten seurantaan liittyvän kyselyn yhteydessä).

Jo tiedonkeruumenetelmää valittaessa ja ilmoituslomaketta laadittaessa kannattaa suunnitella myös ilmoitusten jatkokäsittely ja pohtia muun muassa seuraavia kysymyksiä:

- Minkälaisia tilastoja kerättyjen tietojen perusteella halutaan muodostaa?
- Kuka/ketkä vastaavat ilmoitusten käsittelystä ja tietojen muuttamisesta tilastomuotoon?
- Käsitelläänkö ilmoituksia/muodostetaan tilastoja jatkuvasti sitä mukaa kun ilmoituksia palautetaan vai esimerkiksi kerran kuukaudessa?

Tiedonkeruun suunnittelun lopuksi tulee vielä määritellä miten muodostettua tilastotietoa hyödynnetään:

- Laitetaan päiväitetty tilastotieto vapaasti kenen tahansa nähtävillä vai pääseekö vain rajoitettu joukko näkemään tilastot?
- Esitelläänkö tilastoja säännöllisesti joissakin kokouksissa?
- Millä ryhmällä tilastotietoa analysoidaan ja mietitään jatkotoimenpiteitä?

Toimiva tiedonkeruujärjestelmä auttaa yritystä kohdentamaan käytettävissä olevat resurssit oikeisiin osa-alueisiin. Edistämistoimenpiteitä voidaan toteuttaa ensisijaisesti niillä osa-alueilla, joilla yrityksen henkilöstölle on sattunut paljon tapaturmia. Myös ajallista ajoittamista voidaan suunnitella tilastotiedon perusteella. Mikäli henkilöstölle näyttää esimerkiksi sattuvan erityisen paljon tapaturmia talvikuukausina, kannattaa kampanjointia keskittää siihen vuodenaikaan.

Tiedonkeruujärjestelmän avulla on mahdollista laskea myös taloudellisia tunnuslukuja ja arvioida vapaa-ajan tapaturmista aiheutuvia kustannuksia yritykselle. Tällaisia laskelmia kannattaa tehdä erityisesti silloin, jos osa yrityksessä on vielä epäilevällä kannalla vapaa-ajan turvallisuuden edistämisen hyödyllisyydestä. Kustannuslaskelmat osoittavat usein vapaa-ajan tapaturmien ennaltaehkäisyssä piilevän suuren taloudellisen mahdollisuuden (koska tapaturmat aiheuttavat poissaolokustannuksia ja heikentävät tuottavuutta).

6.2 Edistämistoimenpiteet

Yrityksessä toteutettavat vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteet muodostavat yhden toimintatavan päävaiheista. Edistämistoimenpiteitä tulee ensin ideoida, sen jälkeen hyväksyttää ideat sovitun päätöksentekoprosessin kautta ja lopulta toteuttaa hyväksynnän saaneet edistämistoimenpiteet.

Yrityksessä tulee määrittää se miten toimenpide-ehdotuksia ideoidaan. Usein ideointia kannattaa tehdä ryhmässä, jossa eri henkilöstöryhmät ja osastot ovat edustettuina. Vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteiden ideointi voidaan yhdistää esimerkiksi työsuojelutoimikunnan toimintaan. Ideointia tekevän ryhmän kokoonpanon määrittämisen lisäksi tulee miettiä kuinka usein ryhmä kokoontuu tekemään ideointia. Ideointia varten voidaan järjestää omia tilaisuuksia tai sitten tehdä sitä ryhmän normaalien, säännöllisten kokousten yhteydessä. Ryhmän toiminnan lisäksi ideoita kannattaa kerätä myös muilla tavoilla. Koko henkilöstölle kannattaa järjestää mahdollisuus ehdotusten tekemiseen. Henkilöstön toiveiden mukaisia edistämistoimenpiteitä on tärkeää toteuttaa erityisesti järjestelmällisen toiminnan alussa.

Edistämistoimenpiteitä suunniteltaessa kannattaa muistaa, että vapaa-ajan turvallisuuden edistämisessä on tiettyjä rajoituksia, joita työturvallisuuden edistämisessä ei ole. Työnantajalla ei ole oikeutta ohjata tai määrätä henkilöstönsä vapaa-ajan toimintaa. Edistämistoimenpiteillä ei saa rajoittaa henkilöstön vapaa-ajan harrastuksia. Pääperiaatteena tulisi olla se, että edistämistoimenpiteiden avulla työnantaja tarjoaa henkilöstölle vapaa-ajan turvallisuutta edistävää tietoa, tukea ja apuvälineitä. Toiminta kannattaa käynnistää varmasti positiivisen vastaanoton saavilla edistämistoimenpiteillä. Tällaisia ovat esimerkiksi ilmaisten turvatuotteiden jakaminen (heijastimet, pyöräilykypärät jne.) tai vapaa-ajan turvallisuuteen liittyvien palveluiden tarjoaminen henkilöstölle (kotisammuttimien tarkastaminen, pyörien huolto jne.).

Ideoinnin seurauksena syntyvien toimenpide-ehdotusten hyväksyttämisen päätöksentekoprosessi tulee määrittää. Suositeltavaa on, että ideointia tekevällä ryhmällä olisi suoraan päätösvaltaa toteuttaa ainakin pieniä, vain vähän taloudellisia resursseja tai henkilöresursseja vaativia edistämistoimenpiteitä. Tällöin vain suurempia resursseja vaativien toimenpiteiden hyväksyttämistä varten tarvitsee määrittää erillinen päätöksentekoprosessi. Lopuksi hyväksytyjen edistämistoimenpiteiden toteuttamisesta vastaavat henkilöt kannattaa nimetä ja määrittää toteutusaikataulu.

6.3 Vaikutusten seuranta

Silloin kun edistetään järjestelmällisesti yrityksen henkilöstön kokonaisturvallisuutta, kannattaa myös seurata toteutettujen edistämistoimenpiteiden vaikutuksia. Vaikutusten seurannan ensimmäinen vaihe on seurattavien indikaattorien määrittäminen.

Tapaturmien lukumäärä on luonnollisin indikaattori vaikutusten seurantaan. Indikaattorin seuraaminen on helppoa rakennetun tiedonkeruujärjestelmän avulla. Tiedonkeruujärjestelmällä kerätyn tiedon luotettavuutta pitää tosin arvioida säännöllisesti. Mikäli henkilöstö ei ilmoita aktiivisesti heille sattuvista vapaa-ajan tapaturmista, tapaturmien lukumäärätiedot eivät ole luotettavia eikä indikaattori siten kerro oikealla tavalla edistämistoimenpiteiden vaikuttavuudesta. Vaikutusten seurantaan tarvitaan siten muitakin indikaattoreita.

Säännöllisesti toteutettava kysely on yksi tapa seurata toimenpiteiden vaikutuksia. Kyselyllä saadaan selville mitä mieltä henkilöstö on toteutetuista edistämistoimenpiteistä ja miten he kokevat niiden vaikuttaneen yksilöiden toimintaan vapaa-ajan turvallisuuden osalta.

Yksi seurattava indikaattori voi olla yrityksen panostusten määrä edistämistoimenpiteisiin. Sen yhteydessä voidaan seurata sekä ajallisia (edistämistoimenpiteiden suunnitteluun ja toteutukseen kuluvat henkilötyötunnit yhteensä) että rahallisia (edistämistoimenpiteiden toteuttamiseen kuluva raha) panostuksia.

Tavoitteellisuus on yksi järjestelmällisen toiminnan peruspiirteitä, joten ainakin osalle valituista indikaattoreista kannattaa asettaa tavoitteita, jotka pyritään saavuttamaan määritetyn ajan kuluessa. Aluksi tavoitteet voivat liittyä henkilöstön aktiivisuuteen ja myöhemmin, kun vapaa-ajan tapaturmista ilmoittaminen on saatu toimimaan riittävän hyvin, voidaan asettaa esimerkiksi sattuvien tapaturmien lukumäärään liittyviä tavoitteita. Henkilöstön kokemuksia kartoittavan vaikutusten seurannan kyselyn osalta kannattaa ensin määrittää lähtötaso (toteuttaa kysely vähintään kerran) ennen kuin asetetaan siihen liittyviä tavoitteita.

Indikaattorien määrittämisen jälkeen tulee suunnitella se, miten indikaattorien tiedot saadaan kerättyä ja ketkä vastaavat niiden seurannasta. Vaikutusten seurannan tulosten hyödyntämistavoista tulee myös sopia. Indikaattorien seuranta ja tietojen analysointi voi olla jatkuvaa tai sitten voidaan esimerkiksi sopia, että

kaikkien indikaattorien tuloksia käsitellään tarkemmin kerran vuodessa. Vaikutusten seurannan tulosten analysoinnin yhteydessä kannattaa aina miettiä tarvitseeko toimintatavan muihin vaiheisiin tehdä muutoksia. Toimintaa tarvitsee muuttaa ainakin silloin, mikäli vaikutusten seuranta ei pitkälläkään aikavälillä osoita positiivista kehitystä.

7 Pohdinta

Hankkeen neljästä kohdeyrityksestä kahdessa päästiin lähelle tavoitteena ollutta järjestelmällistä kokonais-turvallisuuden edistämistä. Kahdessa muussa kohdeyrityksessä hankkeen aikana edettiin tiedonkeruussa, mutta järjestelmällistä edistämistoimenpiteiden suunnittelua ja toteutusta ei onnistuttu käynnistämään. Yritysten toiminta on nopeatempoista ja pitkän hankkeen aikana ehtii tapahtua paljon muutoksia. Esimerkiksi tärkeän, aihetta yrityksessä eteenpäin vieneen yhteyshenkilön vaihtuminen oli suuri muutos, mikä vaikutti MPIA:n etenemiseen hankkeen aikana. Hanke ajoittui myös taantuma-aikaan, mikä vaikutti ainakin jonkin verran hankkeen teeman painoarvoon yrityksissä. Erityisesti vaikeina aikoina yritykset keskittyivät ydintoimintoihinsa. Monen asian pitää yrityksessä olla kohdallaan silloin kun vapaa-ajan turvallisuutta aletaan edistää järjestelmällisesti. Vapaa-ajan turvallisuuden teeman korostaminen ei esimerkiksi välttämättä sovi YT-ajanjaksoon, jollaisia myös tämän hankkeen kohdeyrityksissä oli hankkeen aikana.

Neste Oilin ja Sandvikin tapaukset osoittivat, että vapaa-ajan turvallisuuden järjestelmällistä edistämistä on yrityksissä mahdollista tehdä onnistuneesti. Hankkeen päättyessä sekä työnantaja että henkilöstö antoi selkeän tukensa teeman jatkamiselle ja edelleen kehittämiselle näissä yrityksissä. Oikealla tavalla toteutettu tiedonkeruu vapaa-ajan tapaturmista sekä vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen koettiin hankkeen lopuksi erittäin positiivisina asioina yrityksen henkilöstön parissa.

Suuri osa yritysten henkilöstöstä oli myös sitä mieltä, että vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen tukee työturvallisuutta. Työturvallisuuden ja vapaa-ajan turvallisuuden välillä nähdään olevan vuorovaikutusta. Perinteisesti yrityksissä on keskitytty tiukasti pelkästään työturvallisuuden edistämiseen. Tämä on ehkä osittain ollut vaikuttamassa siihen, että moni ihminen käyttäytyy turvallisuusasioissa eri tavalla työajalla ja vapaa-ajalla. Työaikana saatetaan olla turvallisuusasioissa tunnollisia, mutta työturvallisuuden hyvät opit unohtuvat vapaa-ajalla. Työpaikoilla tehtävän turvallisuuskoulutuksen yhteydessä ei pitäisi korostaa pelkästään työajan turvallisuutta. Ihmiset pitäisi saada huolehtimaan turvallisuudestaan myös työajan ulkopuolella. Monet työturvallisuuden opit pätevät aivan samalla tavalla myös vapaa-ajalla ja päinvastoin. Työturvallisuuskoulutusten yhteydessä kannattaakin viitata sopivissa yhteyksissä myös vapaa-ajan turvallisuuteen. Työpaikan hyvien turvallisuusoppien siirtymisestä ihmisten vapaa-ajan toimintaan tarvittaisiin lisää tutkimustietoa. Erilaisten työpaikalla toteutettavien edistämistoimenpiteiden vaikutuksia pitäisi seurata pitkällä aikavälillä, jotta voitaisiin tehdä varmoja johtopäätöksiä siitä mitkä ovat tehokkaimmat tavat parantaa henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta.

8 Johtopäätökset

Vapaa-ajan turvallisuuden ottaminen osaksi yrityksen turvallisuustyötä ja kokonaisturvallisuuden järjestelmällinen edistäminen on tämän hankkeen kokemusten mukaan mahdollista toteuttaa onnistuneesti yrityksessä. Silloin kun yrityksessä on oikeanlainen kulttuuri ja kun kokonaisturvallisuutta edistetään oikeilla tavoilla, suhtautuu yritysten henkilöstö positiivisesti vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseen.

Turvallisuusasioissa edistykselliset yritykset saattavat tulevaisuudessa enenevässä määrin alkaa edistää myös henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta. Yritykset hakevat keinoja tuottavuuden parantamiseksi sekä tapaturmia vähentämällä että hyvinvointia edistämällä. Vapaa-ajan tapaturmat aiheuttavat paljon työstä poissaoloja ja sitä kautta kustannuksia yrityksille. Tapaturmien välilliset haittavaikutukset ovat myös merkittäviä. Tapaturmien vähentäminen tarjoaakin mahdollisuuksia yrityksen tuottavuuden parantamiselle.

Hankkeen tulokset antavat viitteitä siitä, että positiivisia vaikutuksia vapaa-ajan turvallisuuteen on mahdollista saada työpaikoilla tapahtuvalla toiminnalla. Tämän hankkeen loppukyselyssä niiden kohdeyritysten, joissa edistämistoimenpiteitä tehtiin eniten, henkilöstä suurin osa oli sitä mieltä, että heidän toimintansa oli hankkeen aikana muuttunut positiivisempaan suuntaan. Vastaajat kokivat muun muassa tietämyksensä vapaa-ajan riskeistä lisääntyneen ja kiinnittävänsä vapaa-ajan turvallisuusasioihin enemmän huomiota kuin ennen. Tällaisten positiivisten muutosten voi arvioida näkyvän pitkällä tähtäimellä positiivisesti myös vapaa-ajan tapaturmatilastoissa.

Tämän hankkeen kokemusten pohjalta laadittiin suositus siitä, miten yrityksessä kannattaa ottaa vapaa-ajan turvallisuus mukaan yrityksen turvallisuustyöhön ja edistää kokonaisturvallisuutta järjestelmällisesti. Suosituksen tarkoituksena on helpottaa uusien, asiasta kiinnostuneiden yritysten kokonaisturvallisuuden edistämisen aloittamista. Suosituksessa esitetyt asiat kannattaa huomioida, kun lähtee rakentamaan uutta, vapaa-ajan turvallisuuden mukaan ottavaa, toimintaa. Suositusta hyödynnettäessä kannattaa kuitenkin huomioida, että jokaisen yrityksen tilanne on omanlaisensa eivätkä tämän hankkeen kokemukset välttämättä sovellu kaikkiin tilanteisiin. Yritykseen kannattaa rakentaa omaan toimintaympäristöön ja -kulttuuriin parhaiten soveltuvat toimintatavat eikä pyrkiä ilman pohdintaa suoraan kopioimaan tässä hankkeessa onnistuneita menetelmiä.

9 Lähteet

- Ahonen, G. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys. Työterveyslaitos. Helsinki. Ss. 12-15. Viitattu: 12.8.2014. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf
- Anttila, S., Hyytinen, T. & Kivistö-Rahnasto, J. 2011. Teollisuusyritysten turvallisuuden kehittäminen vapaa-ajan turvallisuutta edistämällä. Tampereen teknillinen yliopisto, tutkimushankkeen loppuraportti. 54 s.
- Haikonen, K. Lounamaa, A. Parkkari, J. Valtonen, J. Salminen, S. Markkula J. & Salmela, R. 2010. Suomalaiset tapaturmien uhreina 2009. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) raportti 13/2010. 76 s.
- Henkilötietolaki 523/1999. Finlex-tietokanta. Viitattu: 15.5.2012. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523>
- Husman, P. & Kauppinen, T. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Työkyvyttömyys ja sairauspoissaolot. Työterveyslaitos. Helsinki. Ss. 103-105. Viitattu: 12.8.2014. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf
- Koti- ja vapaa-ajan tapaturmat. 2014. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 14.8.2014. Saatavissa: <http://www.stm.fi/hyvinvointi/terveydenedistaminen/elintavat/tapaturmat>
- Koti- ja vapaa-ajan tapaturmat. Tilastokatsaus 2010. Kotitapaturmien ehkäisykampanjan verkkojulkaisu. 20 s. Viitattu: 13.8.2014. Saatavissa: www.kotitapaturma.fi.
- Koti- ja vapaa-ajan tapaturmien ehkäisyn tavoiteohjelma vuosille 2014-2020, 2013. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. 69 s. Viitattu 19.8.2014. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511564&name=DLFE-27827.pdf
- Kuolemansyyt 2012, 2013. Suomen virallinen tilasto. Tilastokeskus. 28 s. Viitattu: 13.8.2014. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/ksyyt/2012/ksyyt_2012_2013-12-30_fi.pdf
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004. Finlex-tietokanta. Viitattu: 15.5.2012. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759>
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992. Finlex-tietokanta. Viitattu: 15.5.2012. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki, Tilastokeskus. 226 s. + liitteet.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2013. Työolobarometri –Syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 24/2013. 81 s. Viitattu: 12.8.2014. Saatavissa: https://www.tem.fi/files/37592/TEMjul_24_2013_web_01102013.pdf
- Mearns, K., Whitaker, S.M. & Flin, R. 2003. Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. Safety Science 41, ss. 641–680.
- Sairaus- ja tapaturmapoissaolot teollisuudessa. Työnantajan vaikutusmahdollisuudet. 2003. Helsinki, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto. 28 s.

Sairauspoissaolojen kustannukset hallintaan. If News. 2012. Viitattu: 8.8.2014. Saatavissa: <http://www.if-insurance.com/web/industrial/ifnews/pages/sairauspoissaolojenkustannuksethallintaan.aspx>

Sairauspoissaolot lisääntyvät taas. Taloussanomat 23.8.2011. Viitattu: 15.5.2012. Saatavilla: <http://www.taloussanomat.fi/yrittaja/2011/08/23/sairauspoissaolot-lisaantyyvat-taas/201111750/137>

Suomen työelämä Euroopan paras vuonna 2020. Työelämä 2020 –hanke. 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 12.8.2014. Saatavissa: https://www.tem.fi/ajankohtaista/vireilla/strategiset_ohjelmat_ja_karkihankkeet/tyoelama_2020_-hanke

Tahkokorpi, M. Kunnat saaneet karsittua sairauspoissaoloja. Yle Uutiset 5.2.2013. Viitattu 8.8.2014. Saatavissa: http://yle.fi/uutiset/kunnat_saaneet_karsittua_sairauspoissaoloja/6480293

Tapaturma- ja sairauskustannukset. 2009. Viitattu: 20.8.2011. Saatavissa: www.tyosuojelu.fi.

Turvallisesti kotona ja vapaa-aikana. Koti- ja vapaa-ajan tapaturmien ehkäisyn tavoiteohjelma vuosille 2007–2012. 2006. Helsinki, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:24. 64 s.

Työaikakatsaus. Työajat ja poissaolot EK:n jäsenyrityksissä 2010. 2011. Elinkeinoelämän keskusliitto. 18 s.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Finlex-tietokanta. Viitattu: 15.5.2012. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työtapaturmat 2012. Suomen virallinen tilasto. 2014. Tilastokeskus. 15 s. Viitattu: 13.8.2014. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/ttap/2012/ttap_2012_2014-06-19_fi.pdf

Yrjämä, L. & Ollanketo, A. (toim) 2007. Henkilöstön koti- ja vapaa-ajan tapaturmien ja niiden torjunnan merkitys työyhteisöissä: tapausesimerkeistä kohti yleistettävää tietoa. KOTVA-hankkeen loppuraportti. Oulu. Työtieteen hankeraportteja No. 25. 114 s.

Sanna Anttila

Case raportti: Maintpartner ja Insta Automation (MPiA)

Sisällysluettelo

1	Pohjustus Maintpartner Oy:n ja Inta Automation Oy:n caseen	1
1.1	Yrityskuvaus	1
1.2	Lähtötilanne	1
1.3	Casen toteutus ja vaiheet	1
2	Hankkeen eteneminen yrityksessä	4
2.1	Hankkeen käynnistäminen ja vaatimusmäärittely	4
2.2	Tiedonkeruujärjestelmän rakentaminen	4
2.3	Indikaattorien määrittäminen ja toimintatavan muiden osioiden rakentaminen	6
2.4	Tiedonkeruujärjestelmien arvioinnin työpaja	6
2.5	Edistämistoimenpiteiden toteutus	7
2.6	Vaikutusten seurannan suunnittelu ja toteutus	7
3	Tulokset	9
3.1	Tiedonkeruujärjestelmällä kerätty tapaturmatieto	9
3.2	Toteutetut edistämistoimenpiteet	10
3.3	Vaikutusten seurannan haastattelujen ja kyselyn tulokset	10
4	Johtopäätökset	14

1 Pohjustus Maintpartner Oy:n ja Insta Automation Oy:n (MPiA) caseen

1.1 Yrityskuvaus

Maintpartner on yritys, joka tuottaa kokonaisvaltaisia kunnossapito- ja käyttöpalveluja tuotantolaitosten käyttöön. Toimintaa on useimmilla teollisuuden aloilla ja julkisella sektorilla. Tällä hetkellä yritys tekee asiakasyhteistyötä eniten energia-, elintarvike-, metalli- ja kemianteollisuudessa. Suomessa henkilöstöä on noin 1200. Vuotuinen liikevaihto on noin 110 M€. Insta Automation Oy puolestaan on sähköautomaation suunnitteluun, valmistukseen, asennukseen ja ylläpitoon erikoistunut teollisuus- ja prosessiautomaation toimittaja Suomessa. Maintpartner Oy ja Insta Automation Oy (MPiA) muodostivat syyskuusta 2011 alkaen yhteistyöryhmän kunnossapitotoimittajana.

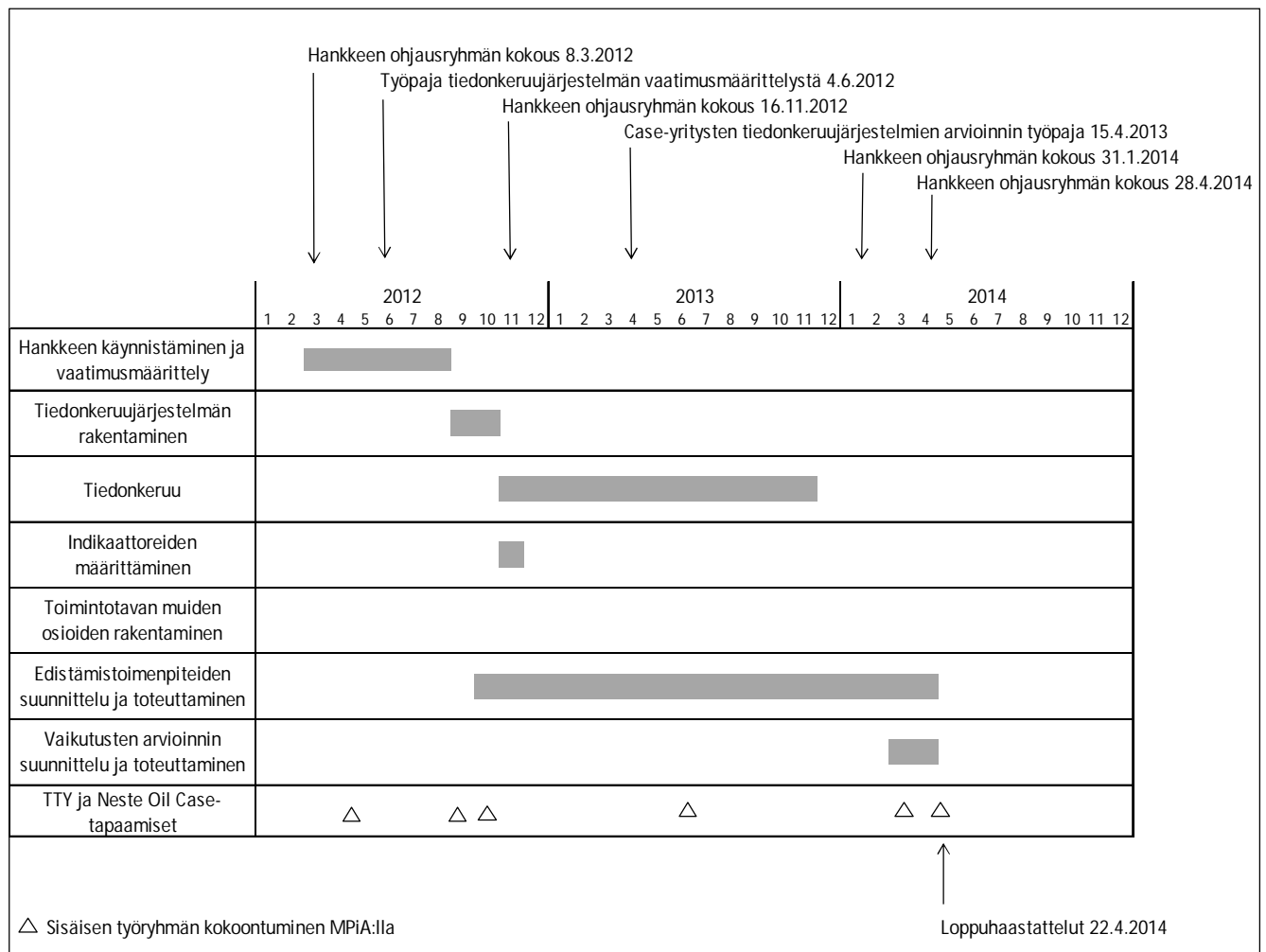
1.2 Lähtötilanne

Edellisessä Tampereen teknillisen yliopiston vapaa-ajan turvallisuutta käsittelevässä tutkimushankkeessa "Teollisuusyritysten turvallisuuden kehittäminen vapaa-ajan turvallisuutta edistämällä" vuosina 2010-2011 yhteistyöyrityksenä oli mukana ABB Oy Service Harjavalta. ABB oli kiinnostunut ja aktiivinen työturvallisuuden edistämisessä, joten se lähti mielellään mukaan myös henkilöstön kokonaisturvallisuuden edistämiseen. Yrityksessä ei ollut aikaisemmin järjestelmällisesti tehty vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä eikä vapaa-ajalta aiheutuvien poissaolojen syitä selvitetty. Joitakin yksittäisiä toimenpiteitä oli tehty, mutta toiminta ei ollut tavoitteellista vapaa-ajan turvallisuuden edistämistä. Yritys näkikin tutkimusaiheen hyödyllisenä.

Ennen tämän tutkimushankkeen alkamista Maintpartner Oy ja Insta Automation Oy olivat muodostaneet kunnossapito- ja käyttöpalveluista vastaavan yhteistyöryhmän, MPiA:n. Aiemman kunnossapitäjän henkilöstö siirtyi vanhoina työntekijöinä uusien toimittajien alaisuuteen. MPiA jatkoi yhteistyöyrityksenä tässä tutkimushankkeessa sekä myös edellisen tutkimushankkeen yhteyshenkilö (turvallisuuspäällikkö) jatkoi tutkimuksessa yhteyshenkilönä edelleen. Turvallisuuspäällikkö vastasi MPiA:lla sisäisen työryhmän kokoomisesta. Sisäiseksi työryhmäksi valittiin yrityksen työsuojelutoimikunta.

1.3 Casen toteutus ja vaiheet

Hankkeen päätehtävänä jokaisessa yrityksissä oli rakentaa oma uudenlainen toimintatapa, jossa vapaa-ajan turvallisuus otetaan mukaan yrityksen turvallisuustyöhön. Toimintatavan rakentaminen sisälsi useita eri vaiheita. Yhteenveto näistä vaiheista, niiden toteutumisesta ja muiden merkittävien tapahtumien ajankohdista MPiA:lla ovat nähtävissä kuvasta 1.



Kuva 1. Yhteenveto hankkeen vaiheista ja merkittävistä tapahtumista MPIA:lla

Toimintatavan rakentamisen alussa toiminta keskittyi tiedonkeruujärjestelmän rakentamiseen. Tiedonkeruujärjestelmällä tarkoitetaan tässä yhteydessä menetelmää, jolla kerätään ja tilastoidaan tietoa yrityksen henkilöstölle sattuvista vapaa-ajan tapaturmista. Jo ennen tiedonkeruujärjestelmän rakentamista tehtiin vaatimusmäärittely, jossa määritettiin tärkeät huomioitavat asiat ja reunaehdot tiedonkeruujärjestelmän ja koko toimintatavan rakentamiselle. Tiedonkeruujärjestelmän rakentamisen jälkeen aloitettiin tiedonkeruu, jonka aikana tietoa sattuneista vapaa-ajan tapaturmista kerättiin lähes hankkeen loppuun saakka.

Seuraavassa vaiheessa määritettiin projektin aikana seurattavat indikaattorit. Niiden avulla pyrittiin seuraamaan toimintatavan toimivuutta ja vaikuttavuutta. Toimintatavan muiden (kuin tiedonkeruujärjestelmään liittyvien) osioiden rakentaminen oli yksi projektin vaiheista. Tähän vaiheeseen sisältyi muun muassa sen määrittely miten yrityksessä suunnitellaan ja toteutetaan uusia edistämistoimenpiteitä. Tämä edellytti edistämistoimenpiteiden suunnittelua tekevien henkilöiden/työryhmän nimeämistä ja päätöksentekoprosessin määrittämistä toimenpiteiden toteuttamiseen.

Sen jälkeen kun toimintatapa oli määritetty ja tiedonkeruulla kerätty riittävästi tietoa sattuneista vapaa-ajan tapaturmista suunniteltiin ja toteutettiin määritetyn prosessin mukaisesti vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteitä. Edistämistoimenpiteiden suunnittelun tuli pohjautua tiedonkeruujärjestelmällä kerättyyn tapaturmatietoon. Hankkeen loppuun suunniteltiin ja toteutettiin vaikutusten seurantaan liittyvät tehtävät. Tähän kuuluivat sekä jo kerätyn tiedon kokoaminen yhteen että uuden aineiston kerääminen haastattelujen ja kyselyn avulla. Vaikutusten seurannan tarkoituksena oli kerätä ja analysoida tietoa siitä

minkälaisia kokemuksia uuden toimintatavan käyttöönotosta hankkeen aikana saatiin ja minkälaisia vaikutuksia käyttöönotolla oli.

2 Hankkeen eteneminen yrityksessä

Tässä luvussa on kuvattu, miten hanke eteni MPiA:lla. Hankkeen eteneminen on kuvattu kronologisessa järjestyksessä. Tutkijoiden ajatukset ja havainnot on erotettu omiin laatikoihin, jotta ne erottuvat puhtaasta hankkeen etenemisen kuvaamisesta.

2.1 Hankkeen käynnistäminen ja vaatimusmäärittely

MPiA:n yhteyshenkilö osallistui tutkimushankkeen ensimmäiseen ohjausryhmän kokoukseen 8.3.2012. Kokouksessa käytiin läpi lyhyesti edellisen tutkimushankkeen päätuloksia, koska ne toimivat tämän tutkimuksen tausta-ajatuksena ja lähtökohtana. Lisäksi keskusteltiin tämän tutkimuksen tavoitteista, toteutuksesta sekä ensimmäistä askeleista.

MPiA:n oma tutkimushankkeen aloitustilaisuus pidettiin 19.4.2012 yrityksen tiloissa, jolloin hankkeen sisäinen työryhmä oli yhdessä tutkijoiden kanssa ensimmäisen kerran koolla. Hankkeen aloitustilaisuudessa Tampereen teknillisen yliopiston (TTY) tutkijat esittelivät hankkeen taustan, tavoitteet ja etenemisen keskityen erityisesti ensimmäisiin tehtäviin. Tutkijoiden pohjustuksen jälkeen aiheesta ja ensimmäisistä askeleista keskusteltiin työryhmän jäsenten kesken. Kokoon-tumisen yhteydessä tehtiin myös toimintatavan vaatimusmäärittelyä tutkijoiden etukäteen miettimien kysymysten pohjalta. Yrityksen sisäiseksi tehtäväksi jäi toimintatavan vaatimusmäärittelyyn tarvittavien tietojen hankkiminen kesäkuussa pidettävään yhteiseen työpajaan mennessä.

Yrityksen sisäisen työryhmän jäsenillä vaikutti olevan hyvät keskinäiset välit. Keskustelu oli avointa ja suoraa, mikä helpotti toiminnan suunnittelua ja käynnistämistä.

Vaatimusmäärittelyä käsitellyt kaikkien yhteistyöyritysten yhteinen työpaja pidettiin 4.6.2012 Tampereen teknillisellä yliopistolla. Työpajassa ei ollut osallistujia MPiAlta, koska yrityksen asiakkaalla oli joka vuotuisen vuosihuolto meneillään ja silloin koko henkilöstö on kiinnitetty tehtaalle. Työpajassa käytiin läpi tietosuojaan liittyviä asioita ja pohdittiin, mitä rajoitteita ja reunaehtoja syksyllä 2012 rakennettavalla tiedonkeruujärjestelmällä on. Työpajassa mietittiin myös, millaisia erilaisia tiedonkeruun vaihtoehtoja on.

2.2 Tiedonkeruujärjestelmän rakentaminen

Tiedonkeruujärjestelmien rakentaminen oli syksyllä 2012 hankkeen tärkein tehtävä yrityksissä. Tiedonkeruu oli hyvä saada yrityksissä nopeasti käyntiin, jotta tietoa ehtisi kertymään riittävästi hankkeen jatkon tarpeisiin. Toisaalta tiedonkeruujärjestelmät tuli valmistella huolellisesti siten, että kaikki henkilöstöryhmät hyväksyisivät ne ja tiedonkeruu onnistuisi tehokkaasti.

MPiA:n sisäisen työryhmän kokoontumisessa 5.9.2012 yhteyshenkilö kertoi yrityksen tilannekatsauksen tutkimuksen osalta. Tutkimuksen tilanne ei ollut vielä vuosihuollon ja kesälomien takia edennyt, mutta työryhmä lupasi aktivoitua. Turvallisuuspäällikkö kertoi, että henkilöstöltä oli tullut palautetta, että vapaa-ajan turvallisuuteen panostaminen on hyvä idea, mutta tiedonkeruu tuntuu joistakin työntekijöistä työnantajan liialliselta seurannalta. Asiasta päätettiin tiedottaa ja keskustella henkilöstön kanssa, jotta ennakko-luulot vähenisivät.

Tutkijat kertoivat tutkimuksessa toteutettavan toimintatavan kehittämisen vaiheet sekä eri vaihtoehdot tiedonkeruujärjestelmiksi. Lisäksi he esittelivät myös laatimansa esimerkkilomake-pohjan tiedonkeruuta varten. Lomakepohjan tarkoituksena oli havainnollistaa ne tiedot, jotka tiedonkeruujärjestelmän avulla

tulisi vähintään kerätä. Yritys sai vapaasti hyödyntää tutkijoiden laatimaa esimerkkilomaketta. MPiA:n työryhmä piti tutkijoiden tekemää vaatimusten määrittelyn vaihekuvaa havainnollistavana ja selkeänä. Työryhmän mielestä se auttoi hyvin hahmottamaan, mitä jatkossa tulee tehdä.

MPiA:lla oli olemassa jo järjestelmä, johon he keräsivät työtapaturmailmoituksia ja työpaikan läheltä piti - ilmoituksia. Järjestelmä oli valtakunnallinen, mutta sitä aiottiin silti hyödyntää myös vapaa-ajan tapaturmailmoitusten keräämisessä. Työryhmä päätti soveltaa tutkijoiden laatimaa tiedonkeruun lomakepohjaa ja liittää sen jo olemassa olevaan työpaikan ilmoitusjärjestelmään. Lomake päätettiin viedä työntekijöiden saataville myös työterveyshuoltoon. MPiA:n työryhmä oli sitä mieltä, että Kelaan lähetettäviä tapaturmalomakkeita ja niiden kautta saatavaa tietoa ei kannata ottaa mukaan tähän tiedonkeruuseen, vaan pitää ne erillään. Työryhmässä nähtiin, että Kelan lomaketietojen käyttöön olisi ehkäpä tarpeen pyytää henkilöstöltä suostumus.

Tutkimuksesta päätettiin tiedottaa henkilöstölle kuukausipalavereissa sekä viikkotiedotteessa. Tutkijat lupasivat tehdä MPiA:lle materiaalia, jota yritys voisi käyttää tiedottamisessa. Työryhmä toivoi, että materiaali sisältäisi tietoa siitä, mitkä tahot tutkimuksessa ovat mukana sekä mitkä ovat tutkimuksen tavoitteet. Lisäksi materiaaliin toivottiin konkreettisia esimerkkejä vapaa-ajan turvallisuuden edistämiskeinoista, kuten putoamissuojaimien jakamisesta talvella. Seuraava kokous sovittiin pidettäväksi MPiA:lla 9.10.2012. Aiheena olisi tiedonkeruujärjestelmän toteutuksen läpikäynti vielä ennen sen käyttöönottoa.

Työryhmän tapaamisessa 9.10.2012 MPiA:n työryhmä esitteli tutkijoille tiedonkeruuta varten laatimansa kyselylomakkeen sekä kalvosarjan, joka oli tehty henkilöstön tiedottamista varten. Molemmissa oli hyödynnetty pohjana tutkijoiden materiaalia. Tutkijat antoivat kommenttinsa MPiA:n laatimaan materiaaliin. Materiaalit olivat selkeitä ja hyvin tehtyjä. Myös kalvosarjan otsikointi oli napakka ja ytimekäs. Työryhmä aikoi muokata kalvoja ja kyselyä vielä tutkijoiden kommenttien perusteella.

Työryhmä oli panostanut henkilöstön tiedottamista varten tehtyyn materiaaliin, jotta vapaa-ajan turvallisuus saisi näkyvyyttä. Työryhmä oli laatinut kalvoihin erityisen hyvän kaavion tutkimushankkeen vaiheista sekä tehnyt tiedotusmateriaalista kiinnostavan lisäämällä siihen vapaa-aikaan ja perheeseen liittyviä kuvia.

Työryhmä totesi, että henkilökohtainen lomakkeen jakaminen ja palauttaminen olisi toiminnan alussa parempi kuin intranetistä löytyvä lomake, koska samalla voi keskustella palautuksesta ja myös sattuneesta tilanteesta. Lomakkeita oli saatavilla lähiesimiehillä, turvallisuuspäälliköllä sekä työsuojeluvaltuutetuilla. Henkilöt, joille paperit tuli palauttaa, eivät käsittelee papereita, vaan toimittaisivat ne eteenpäin Lounais-Suomen EHSQ-päällikölle ja sitä kautta työsuojelutoimikuntaan. Kokouksessa sovittiin, että kyselystä ja hankkeesta tiedotettaisiin lokakuun lopulla yrityksen henkilöstölle. Työryhmä esitti, että tutkijat tiedottaisivat tutkimushankkeesta metalliyritysten lehdessä tai Ahjon lehdessä, jotta tietoa menisi myös työntekijäta- solle sitä kautta.

2.3 Indikaattorien määrittäminen ja toimintatavan muiden osioiden rakentaminen

16.11.2012 pidetyssä ohjausryhmän kokouksessa pääaiheena oli hankkeen aikana yrityksissä seurattavat indikaattorit. Tampereen teknillisen yliopiston tutkimusryhmä esitteli kokouksessa oman ehdotuksensa hankkeen aikana tehtävästä mittaamisesta. Indikaattorit oli jaoteltu toiminnan ja tulosten mittaamiseen.

Tulosten mittaamiseen tarkoitetuilla indikaattoreilla oli tarkoitus selvittää hankkeen vaikutuksia henkilöstön työ- ja vapaa-ajan turvallisuuteen. Toiminnan mittaamisella puolestaan aiottiin arvioida toimintatavan toimivuutta ja soveltuvuutta tarkoitukseensa sekä henkilöstön ja johdon suhtautumista toimintatapaan. Ohjausryhmä piti mittariehdotusta hyvänä. MPiA:n yhteyshenkilö osallistui kokoukseen.

Joulukuussa 2012 tutkijaryhmälle kerrottiin, että MPiA:lla oli tapahtumassa henkilövaihdoksia. Tutkimushankkeen yhteyshenkilö jäi pois yrityksestä tammikuussa 2013 ja tämän vuoksi yhteistyö MPiA:n kanssa tutkimuksen osalta pysähtyi hetkeksi eikä MPiA:n kanssa määritetty vaikutusten seurannan indikaattoreita tai suunniteltu toimintatavan muiden osioiden rakentamista.

2.4 Tiedonkeruujärjestelmien arvioinnin työpaja

Tutkimushankkeen 2. työpaja järjestettiin 15.4.2013. Pääteemana oli tiedonkeruujärjestelmien arviointi ensimmäisten kokemusten ja tulosten perusteella. Työpajaan osallistui yhteensä 11 henkilöä (yrityksistä 6 hlöä, TTY:lta 3 hlöä ja STM:stä 2 hlöä). Työpajassa yritykset esittelivät oman tiedonkeruujärjestelmänsä ja ensimmäisiä kokemuksia järjestelmän toimivuudesta. Yritykset kertoivat myös ensimmäisistä saaduista tuloksista. Jokaisen yrityksen esityksen jälkeen pohdittiin koko ryhmän kesken, mitkä olivat kyseisen tiedonkeruujärjestelmän hyvät puolet ja heikkoudet sekä mahdolliset kehittämistarpeet. MPiA:lta ei ollut edustajaa työpajassa.

Seuraava tapaaminen MPiA:lla oli 28.6.2013. Tutkimushankkeen yhteyshenkilöksi oli nimetty uusi turvallisuuspäällikkö. Tutkijat kertoivat hänelle kokoontumisessa lyhyesti tutkimuksesta, jotta hän pääsisi perille tutkimuksen tavoitteesta ja sisällöstä. Yhteyshenkilö esitteli MPiA:n työturvallisuutta kuvaavia tunnuslukuja, jonka jälkeen keskusteltiin vapaa-ajan tapaturmatiedon keruusta. Tutkimushanke oli ollut pysähtyneenä yrityksessä henkilövaihdoksen ajan. Tietojen keruu oli ehditty käynnistää edellisen työryhmän aikana, mutta se ei ollut toiminut odotetulla tavalla. Syyksi siihen, ettei ilmoituksia saatu, työryhmä oli epäillyt liian vähäistä tiedotusta. Yhtään vapaa-ajan ilmoitusta ei lopulta saatu ja henkilöstön vastaanotto tiedonkeruuta vastaan oli ollut epäilevä. Uusi yhteyshenkilö sanoi, että heidän henkilöstöään on vaikea saada kertomaan omasta vapaa-ajan toiminnastaan. Yhteyshenkilöllä oli tiedossa, että tapaturmia oli sattunut, mutta niitä ei ollut kirjattu järjestelmään.

Turvallisuuspäälliköllä (1. yhteyshenkilö) tuntui olevan avoimet välit työntekijöihin ja hän uskoi, että vapaa-ajan tapaturmailmoituksia saataisiin kerättyä henkilöstöltä.

Myöhemmin tutkijat ja MPiA:n yhteyshenkilö päättivät, että MPiA:n tiedonkeruutapa vaihdettaisiin. Tapaturmailmoitusten täyttäminen vaihdettaisiin sähköiseen kyselyyn, jossa MPiA:n henkilöstöltä kysyttäisiin edellisen vuoden vapaa-ajan tapaturmista. Yhteyshenkilö epäili, että vastauksia olisi vaikea saada, mutta kysely päätettiin kuitenkin toteuttaa ja kokeilla, millaisia vastauksia sillä saataisiin. Kysely toteutettiin henkilöstölle marraskuussa 2013. Kyselyssä selvitettiin, kuinka monta vapaa-ajan tapaturmaa vastaajalle oli sat-

tunut aikavälillä marraskuu 2012-lokakuu 2013. Vastaajaa pyydettiin myös avoimilla kysymyksillä kerto-
maan lyhyesti kyseisistä tapauksista.

Henkilöstön vapaaehtoiseen ja oma-aloitteiseen kirjaamiseen perustuva vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruu vaatii erittäin aktiivista henkilöstön tiedottamista ja ilmoitusten kirjaamiseen kannus-
tamista. MPiA:lla tiedottaminen jäi suunniteltua vähäisemmäksi eikä ilmoituksia osittain tämän
takia saatu.

2.5 Edistämistoimenpiteiden toteutus

Vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteiden suunnittelua ei MPiA:lla pystytty toteuttamaan yrityk-
sen työryhmän muutoksista johtuvan pysähdyksen vuoksi. Lisäksi toimintatavan muiden osioiden rakenta-
minen jäi MPiA:lla samasta syystä toteuttamatta.

Tampereen teknillisellä yliopistolla pidettiin tutkimuksen 31.1.2014 ohjausryhmän kokous, jossa käytiin läpi
yrityskohtaisesti siihen mennessä saatuja tiedonkeruun tuloksia sekä toteutettuja edistämistoimenpiteitä.
MPiA:n yhteyshenkilö osallistui myös kokoukseen. Yhteyshenkilö kertoi, että MPiA:lla työturvallisuuteen
suhtaudutaan hyvin ja ohjeita noudatetaan. Työnantajan panostaminen vapaa-ajan turvallisuuteen on vielä
haasteellinen ajatus eikä henkilöstö ole halukas kertomaan vapaa-ajan tapaturmistaan kirjallisesti. Tämän
takia aikaisemmin toteutettu vapaa-ajan tapaturmien ilmoitusten keruu ei tuottanut tulosta ja tapaturmia
päädyttiin kysymään kyselyllä. Kyselyyn tuli vastauksia 34 kappaletta.

Vapaa-ajan turvallisuustoimenpiteenä MPiA:n henkilöstöllä oli ollut mahdollisuus lainata suojaimia, turva-
välineitä ja työkaluja kotiin työpaikalta. Käytäntöä oli käytetty ennenkin, mutta tutkimushankkeessa se oli
otettu systemaattisemmin käyttöön ja tiedottamiseen oli panostettu. Lisäksi suojavälineiden ja työkalujen
lainauksesta alettiin kerätä tietoja, jotta vaikutusten seuranta helpottuisi. Henkilöstö oli käyttänyt hyvin
lainausmahdollisuutta ja oli ollut siihen tyytyväinen. MPiA:lla oli toteutettu myös syksyllä 2013 tapaturma-
päivä, jossa vapaa-ajan turvallisuutta oli pidetty esillä. Lisäksi yrityksen viikkotiedotteissa ja kuukausipalave-
reissa oli tiedotettu vapaa-ajan turvallisuudesta.

2.6 Vaikutusten seurannan suunnittelu ja toteutus

MPiA:lla pidettiin 27.3.2014 yhteyshenkilön ja tutkijoiden kokous. Kokouksessa pohdittiin, mistä MPiA:n
henkilöstön epäilevä asenne vapaa-ajasta kertomiseen johtuu. Yhteyshenkilö kuvasi tilannetta niin, että osa
työntekijöistä ei ota ajatusta vastaan, toiset taas ovat innoissaan kaikesta. Osa näkee työpaikan sellaisena
paikkana, jossa tehdään vain se, mikä on pakollista. Työturvallisuuden läheltä piti -ilmoituksia MPiA saa 500
ilmoitusta vuodessa. Työturvallisuuden osalta työntekijöissä oli ollut havaittavissa pientä kulttuurimuutos-
ta: työntekijät, jotka olivat olleet aikaisemmin passiivisia, olivat alkaneet aktivoitua tekemään työajan lähel-
tä piti -ilmoituksia. Tällaista samanlaista suuntausta olisi ehkäpä ajan kuluessa odotettavissa myös vapaa-
ajan tapaturmailmoitusten osalta. MPiA:n kokemuksen mukaan kaikkien työntekijöiden mielestä ajatus
vapaa-ajan turvallisuuden edistämisestä oli hyvä, mutta työntekijät eivät halua kirjata omia tapauksiaan
kirjallisena. Yhteyshenkilön mukaan ilmoituksia tehdään ulkoisesta paineesta, eikä henkilöstö ymmärrä,
että heidän omaksi parhaakseen edistämistyötä tehdään.

Kokouksessa sovittiin, että MPiA:lla toteutettaisiin tutkimuksen vaikutusten seurantaan liittyen muutama
haastattelu, esimerkiksi työnjohtajille ja esimiehille sekä lyhyt, sähköinen kysely työntekijöille. Tutkijat lu-
pasivat lähettää kyselyn kysymykset yhteyshenkilölle kommentoitavaksi mahdollisimman pian. Haastatte-

lut sekä kysely oli toteutettava nopealla aikataululla, koska toukokuun alusta koko MPiA:n henkilöstö olisi kiinni vuosihuollossa. Tutkijat lähettivät kyselyn yhteyshenkilölle huhtikuun puolivälissä ja yhteyshenkilö hyväksyi kyselyn sellaisenaan. Kysely oli auki kahden viikon ajan ja vastauksia siihen saatiin 30.

Haastattelut pidettiin MPiA:lla 22.4.2014. Haastateltavina olivat huoltopäällikkö, Satakunta-aluekeskuksen aluepäällikkö sekä tiimipäälliköiden esimies ja työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu. Tutkimushankkeen ohjausryhmän viimeinen kokous pidettiin 28.4.2014. Kokouksessa käytiin läpi yritysten tilannekatsaukset sekä keskusteltiin tutkimushankkeen tulosten tiedottamismahdollisuuksista. MPiA:n yhteyshenkilö osallistui kokoukseen.

3 Tulokset

3.1 Tiedonkeruujärjestelmällä kerätty tapaturmatieto

MPiA:lla vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruu toteutettiin sähköisenä kyselynä, jossa vastaajilta kysyttiin tietoja kuluneen vuoden (marraskuu 2012-lokakuu 2013) aikana sattuneista vapaa-ajan tapaturmista. Kyselyyn saatiin yhteensä 34 vastausta. Vastanneista miehiä oli 97 % ja naisia 3 %. Vastanneet olivat 25-64-vuotiaita. Heidät jaoteltiin ikäryhmiin 25-34-, 35-44-, 45-55- ja 55-64-vuotiaat. Näihin kaikkiin ryhmiin kuului neljännes vastaajista.

Tulosten mukaan suurimmalle osalle (82 %) vastanneista ei ollut sattunut yhtään vapaa-ajan tapaturmaa tutkimusajankohtana. Neljälle vastaajalle oli sattunut yksi, yhdelle vastaajalle kaksi ja yhdelle vastaajalle kolme tapaturmaa vapaa-ajalla. Yhteensä vapaa-ajan tapaturmia oli sattunut 9. Näistä kahdeksan tapaturmaa (88,9 %) olivat sellaisia, joista ei ollut aiheutunut poissaoloa työstä. Yhdestä tapaturmasta oli seurannut 10 päivän poissaolo.

Vapaa-ajan tapaturmat olivat sattuneet huhtikuussa (1 kpl), kesäkuussa (2 kpl), heinäkuussa (1kpl), syyskuussa (1 kpl), lokakuussa (3 kpl) ja marraskuussa (1 kpl). Selkeästi suurin osa tapaturmista oli liikuntatapaturmia (6 tapausta). Yksi tapaturma oli kotitapaturma ja yksi tapaturma liikennetapaturma (Taulukko 1). Yhden tapaturman tyyppiä ei pystytty kuvauksen perusteella määrittelemään.

Taulukko 1. MPiA:n tiedonkeruujärjestelmällä kerätyn vapaa-ajan tapaturmatiedon luokittelu ja vertailu valtakunnalliseen tilastotietoon

Tapaturmatyyppi	Tapaturmien lukumäärä	Prosenttiosuus tapaturmista	Uhritutkimuksen 2009 prosenttiosuus
Kotitapaturmat	1	11,1 %	40,2 %
Liikuntatapaturmat	6	66,7 %	37,1 %
Muut tapaturmat	0	0 %	14,2 %
Liikennetapaturmat	1	11,1 %	8,5 %
Ei tietoa	1	11,1 %	-
YHTEENSÄ	9	100,0 %	100,0 %

MPiA:n ilmoitettujen tapaturmien kokonaismäärä on sen verran pieni, ettei jakauman perusteella voi tehdä johtopäätöksiä tai yleistyksiä. MPiA:n tapaturmien jakaumassa liikuntatapaturmien osuus on suuri. Molemmissa jakaumissa liikennetapaturmien osuus kaikista vapaa-ajan tapaturmista on melko pieni. MPiA:n ilmoitetuissa tapaturmissa oli useimmiten kyse liukastumisesta, kompastumisesta tai revähdyksestä. Seurauksena oli esimerkiksi polven, nilkan, sormen tai reiden kipeytyminen tai naarmuuntuminen. Hoitotoimenpiteenä tapaturmien jälkeen oli useimmiten lepoa. Yksi tapaus vaati sairausloman.

Keinoiksi, millä tapaturman olisi voinut ehkäistä, vastaajat arvioivat useimmiten huolellisuuden, varovaisuuden, alkulämmittelyn sekä liukuesteiden ja nastarenkaiden käytön. Kun vastaajilta kysyttiin, millaisia vapaa-ajan turvallisuuteen vaikuttavia käytäntöjä he toivoisivat työnantajan tarjoavan, oli toiveena puutoamissuojavälineiden lainausta, huomioliivien jakoa myös vapaa-ajalle, tikkaiden ja muiden työvälinei-

den/työkalujen lainausta, nastarenkaiden ja valojen jakoa polkupyöriin, pyöräilykypärän, heijastimien, liukuesteiden tai heijastavat asujen jakoa. Lisäksi toivottiin vapaa-ajan vakuutusta sairaanhoidon nopeuttamiseksi tapaturman sattuessa.

”Työmaalla tehtävät työkohteiden riskienarvioinnit edistävät riskien tunnistamista vapaa-ajalla.”

Lainaus vastauksista

3.2 Toteutetut edistämistoimenpiteet

Tutkimushankkeen alussa MPiA:ssa tiedotettiin vapaa-ajan turvallisuusteemasta, muun muassa viikkotiedotteissa ja kuukausipalaverissa. Välineiden lainauslomake laitettiin yrityksen intranettiin ja tästä tiedotettiin henkilöstölle. Yrityksen välineitä oli saanut aikaisemminkin lainata kotikäyttöön, mutta tämän tutkimushankkeen myötä siitä oli tarkoitus tehdä järjestelmällisempää ja tuoda toimintatapa koko henkilöstön tietoon. Lisäksi MPiA:lla järjestettiin tapaturmapäivä syksyllä 2013. Osana tapaturmapäivää tiedotettiin myös vapaa-ajan vaaroista ja vapaa-ajan turvallisuuden edistämisestä. Alla olevaan taulukkoon (Taulukko 2) on listattu MPiA:n hankkeen aikana toteuttamat edistämistoimenpiteet.

Taulukko 2. MPiA:n vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteet

Edistämistoimenpide	Ajankohta
Tiedotusta vapaa-ajan turvallisuudesta (viikkotiedotteet, kuukausipalaverit)	Muutamia kertoja tutkimushankkeen aikaan
Tietoa vapaa-ajan tapaturmakyselyn tuloksista viikkotiedotteessa	Helmikuu 2014
Välineiden lainaus	Tutkimushankkeen ajan
Tapaturmapäivä	Syksy 2013

3.3 Vaikutusten seurannan haastattelujen ja kyselyn tulokset

Haastatteluiden tulokset

Hankkeen lopuksi MPiA:ssa haastateltiin kolmea henkilöä: aluekeskuksen toisen alueen aluepäällikköä, huoltopäällikköä sekä työntekijöiden työsuojeluvaltuutettua. Kaikki haastateltavat pitivät vapaa-ajan turvallisuuden edistämistä hyvänä asiana ja näkivät, että toiminnan tavoitteena on kaikkien etu. Haastateltavien mukaan on erittäin hyvä, että henkilöstön turvallisuusajattelua pyritään laajentamaan työturvallisuudesta vapaa-ajalle ja on tärkeää pyrkiä siihen, että turvallisuuden huomioiminen ei pääty, kun lähdetään töistä vapaa-ajalle. Eräs haastateltava toi esiin, että osalla työntekijöistä turvallisuusajattelu ei kulje mukana töistä vapaa-ajalle, ja siksi turvallisuusajattelu pitäisi alusta alkaen tuoda ja esittää kokonaisvaltaisena 24h-

ajatteluna henkilöstölle. Tällöin töissä puhuttaisiin myös vapaa-ajan turvallisuusasioista, ei pelkästään työturvallisuudesta.

Erityisesti yrityksen käytäntö lainata asianmukaisia välineitä henkilöstölle vapaa-ajalle nähtiin hyvänä asiana. Haastateltavat olivat pahoillaan siitä, että välineiden lainaaminen ei aina ole täysin sujuvaa, koska samoja välineitä tarvitaan työpaikallakin, jolloin niitä voi ottaa kotiin lainaksi vain hyvin lyhyeksi ajaksi. Haastateltavat arvioivat, että kuitenkin jo tieto lainaamisen mahdollisuudesta saa ajattelemaan turvallisuuden tärkeyttä vapaa-ajallakin. Liikuntatapaturmiin nähtiin olevan huomattavasti vaikeampi vaikuttaa kuin kotitapaturmiin.

Haastateltavat näkivät, että yrityksen päätös osallistua tutkimushankkeeseen osoittaa, että yrityksessä on sitouduttu asiaan ja yrityksessä nähdään toiminnan hyödyt työnantajalle. Haastateltavat kertoivat, että vapaa-ajan turvallisuuden edistämisteemasta on tiedotettu MPiA:lla viikkotiedotteissa ja kuukausipalaverissa. Turvavälineiden lainauslomake on saatavilla yrityksen Intranetissa. Haastateltavien mielestä toteutus, erityisesti henkilöstön tiedottaminen ja motivointi MPiA:ssa jäi lopulta liian vähäiseksi.

Työntekijöiden ajateltiin periaatteessa suhtautuvan vapaa-ajan turvallisuuden parantamiseen myönteisesti, mutta omista henkilökohtaisista tilanteista ei haluta kertoa. Haastateltavat olivat yllättyneitä siitä, kuinka vaikeaa vapaa-ajan tapaturmista oli saada tietoa henkilöstöltä. Vapaa-ajan turvallisuuden edistämässä tietoa olisi heidän mielestään tärkeä saada. Haastateltavat arvioivat, että luultavasti henkilöstö ei näe kertomisesta olevan hyötyä ja lisäksi kertominen saatetaan kokea noloksi. Suurimmaksi haasteeksi vapaa-ajan turvallisuuden edistämässä haastateltavat kokivat sellaisen luottamuksen ja kulttuurin luomisen, jossa työntekijät kertoisivat avoimesti myös vapaa-ajan vaara- tai tapaturmatilanteistaan. Työasioiden osalta asenne turvallisuusasioihin sekä yleinen avoimuus nähtiin kuitenkin yrityksessä melko hyväksi.

Haastatteluiden perusteella vapaa-ajan tapaturmia koskevan tiedon kerääminen nähtiin hyödylliseksi. Haastatteluissa tuli esiin ajatus, että tiedonkeruuta voisi laajentaa niin, että vapaa-ajan tapaturmailmoituksen voisi tehdä jonkun toisen (sukulaisen tms.) tapauksesta, ilman tunnistetietoja. Haastateltava arvioi, että henkilölle itselleen sattuneista tapauksista on vaikea kertoa, koska pelkona on, että siitä voi olla haittaa itselle. Haastatteluissa tuli myös esiin ajatus, että henkilöstöltä voisi kysyä, millaisia turvallisuuteen liittyviä edistämistoimenpiteitä he tarvitsisivat heille itselleen sattuneiden vapaa-ajan vaara- tai tapaturmatilanteiden perusteella.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että tiedonkeruussa nimettömyyden säilyttäminen on tärkeää. Haastateltavat arvioivat, että paras tapa kerätä tietoa olisi lyhyt Internet-kysely tai työterveyshuollossa täytettävä kyselylomake. Myös jonkinlainen palkinto vastaamisesta nähtiin mahdollisesti tarpeelliseksi. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että yrityksen kannattaa tulevaisuudessa jatkaa vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä, koska se on kaikkien etu. Tutkijoilta toivottiin jatkoon suositusta siitä, miten yrityksen kannattaisi jatkaa työtä tästä eteenpäin.

Henkilöstökyselyn tulokset

Vaikutusten seurannan kyselyyn (Liite 1.1) vastasi 30 henkilöä, joista miehiä oli 97 % ja naisia 3 %. Vastaajista 60 % oli iältään 45-64 -vuotiaita ja 40 % 25-44 -vuotiaita. Vastaajista 67 % ilmoitti suhtautuvansa myönteisesti työnantajan halukkuuteen edistää henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta. Neutraalisti asiaan suhtautui 30 % ja kielteisesti 3 %. Myönteistä suhtautumista vastauksissa perusteltiin sillä, että ymmärrettiin työnantajan halukkuus pitää kaikki terveenä töissä. Oma turvallisuutta pidettiin myös henkilökohtaisesti tärkeänä ja sen edistämistä hyvänä asiana. Vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen koettiin myös työnantajan välittämisenä työntekijöitensä kohtaan. Mahdollisuutta lainata työnantajan turvavälineitä kotiin arvos-

tettiin, vaikka käytännössä lainaamiseen liittyi haasteita. Laina-ajat olivat lyhyitä, koska turvavälineitä tarvittiin työpaikalla. Lainauskäytäntöön toivottiinkin erillisiä välineitä, jotta niiden lainaaminen onnistuisi pidemmälle ajalle. Vastauksissa mainittiin myös, että henkilökohtaisia asioita ei haluta kertoa työpaikalla eikä työnantajan kuulu puuttua työntekijöiden yksityiselämään.

”Kun työpaikalla puhutaan turvallisuusasioista, niin vapaa-aikana tulee huomioida samoja asioita.”

Lainaus vastauksista

Kysyttäessä, mitä vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseen liittyviä asioita vastaajille oli jäänyt mieleen, selkeästi parhaiten mieleen oli jäänyt (27 %) turvavälineiden lainaaminen. Vastauksissa mainittiin myös turvalliseen pyöräilyyn liittyvä tiedottaminen, Tyky-päivä, viikkotiedotteiden vapaa-ajan turvallisuuden muistutukset sekä tiedottaminen vapaa-ajan tapaturmista ja niiden taloudellisesta merkityksestä. Kolmasosa vastaajista kertoi, ettei mieleen ollut jäänyt lainkaan edistämiseen liittyviä asioita.

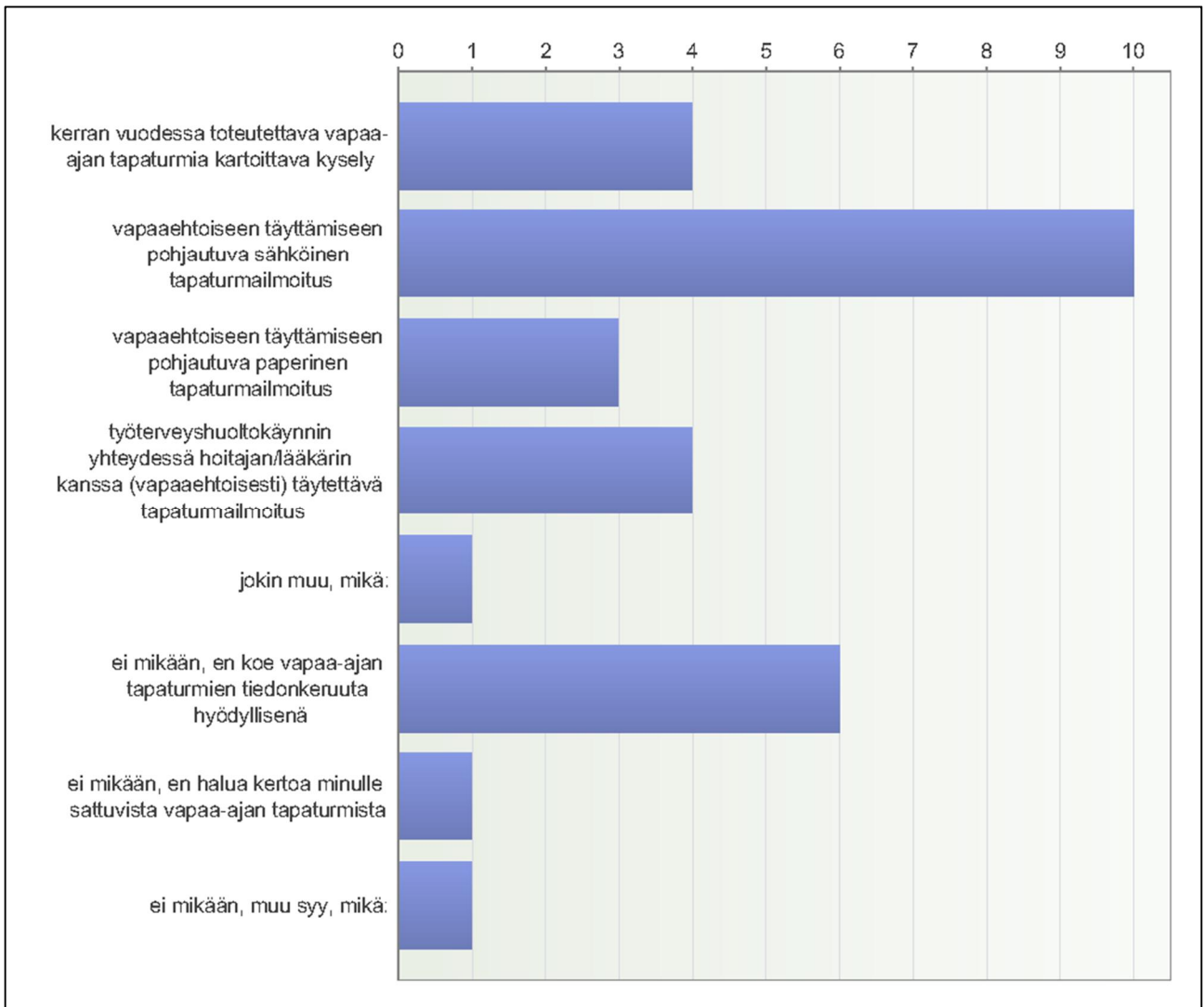
Vastaajilta kysyttiin erilaisilla väittämillä mielipidettä (täysin samaa mieltä - täysin eri mieltä) vapaa-ajan turvallisuudesta. Vastaajista 67 % ilmoitti, että heille ei ole sattunut vapaa-ajan tapaturmaa, josta he olisivat jättäneet ilmoituksen tekemättä. Vastaavasti 13 % vastaajista ilmoitti, että heille on sattunut vapaa-ajan tapaturma, eivätkä he ole tehneet ilmoitusta. Vastaajista 80 % oli täysin tai osittain sitä mieltä, että he kiinnittävät nykyään vapaa-ajan turvallisuusasioihin enemmän huomiota kuin aikaisemmin. Tarpeellisia suojaajia (esim. pyöräilykypärää, heijastimia, henkilösuojaimia) vapaa-ajalla enemmän kuin ennen ilmoitti käyttävänsä 73 % (täysin tai osittain samaa mieltä) ja 63 % arvioi oman tietämyksensä vapaa-ajan riskeistä lisääntyneen kahden viimeisen vuoden aikana (täysin tai osittain samaa mieltä).

Vastaajista 83 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että he arvioivat vapaa-ajan riskejä aikaisempaa enemmän ja 70 % vastaajista näki puolestaan täysin tai osittain, että heidän käyttäytymisensä vapaa-ajan turvallisuuden osalta on jollakin tavalla muuttunut viimeisen kahden vuoden aikana. Vastanneista 81 % oli täysin tai osittain sitä mieltä, että oikealla tavalla toteutettu työnantajan tekemä vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyö voi parantaa henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta ja 90 % vastaajista halusi täysin tai osittain, että MPiA jatkaa ja edelleen kehittää vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä.

”Kotona tapahtuvia tapaturmia on syytä korostaa, koska ne ovat usein helposti estettävissä ja niiden potentiaali usein aliarvioidaan.”

Lainaus vastauksista

Kysyttäessä vastaajilta mikä heidän mielestään olisi hyvä tapa kerätä tietoa vapaa-ajan tapaturmista selkeästi eniten kannatusta (33 %) sai vapaaehtoiseen täyttämiseen pohjautuva sähköinen tapaturmailmoitus (Kuva 2). Vastaavanlainen paperinen ilmoitus oli 10 %:n mielestä paras vaihtoehto. Suurin piirtein saman verran (13 %) saivat kannatusta vapaaehtoinen työterveyshuollossa hoitajan/lääkärin kanssa täytettävä ilmoitus sekä kerran vuodessa toteutettava vapaa-ajan tapaturmia kartoittava kysely. Yksi vastaaja ehdotti pakollista sähköistä tai paperista kyselyä. Vastaajista yhteensä 26 % (8 vastaajaa) oli sitä mieltä, että mikään vapaa-ajan tapaturmia koskeva tiedonkeruutapa ei ole hyvä. Heistä lähes kaikki (6 vastaajaa) perustelivat kantaansa sillä, että eivät koe tapaturmien tiedonkeruuta hyödyllisenä. Yksi vastaaja ilmoitti, ettei halua kertoa työnantajalle vapaa-ajan tapaturmistaan.



Kuva 2. Tulokset (vastaajien lukumäärät, n=30) siitä, millainen tiedonkeruukäytäntö olisi vastaajien mielestä hyvä tapa kerätä tietoa vapaa-ajan tapaturmista

4 Johtopäätökset

MPiA:lla tiedonkeruu päätettiin toteuttaa niin, että henkilöstö ohjeistettiin täyttämään vapaa-ajan tapaturmasta lomake, joita oli saatavilla lähiesimiehillä, turvallisuuspäälliköllä sekä työsuojeluvaltuutetuilla. Tämän lisäksi kuvaus oli mahdollista tehdä myös työterveyshuollossa. Myöhemmin lomakkeiden palautus ohjeistettiin yhteen tiettyyn paikkaan yrityksessä. Tiedonkeruu ei tuottanut yhtään vapaa-ajan tapaturmailmoitusta. Lomakkeen hakeminen ja palauttaminen kasvotusten saattoi olla liian henkilökohtaista työntekijöille. Työryhmä kuitenkin arveli etukäteen tämän olevan parempi toimintatapa kuin sähköinen kirjaaminen. MPiA:lla vapaa-ajan tapaturmista oli aikaisemmin käyty keskusteluja yksittäisten työntekijöiden kanssa, joten palauttamisen ja tilanteista kertomisen ei arveltu olevan vaikeaa työntekijöille.

Loppujen lopuksi MPiA:n tiedonkeruumenetelmäksi vaihdettiin sähköinen kysely, jossa henkilöstöltä kysyttiin tietoja heille viimeisen vuoden aikana sattuneista vapaa-ajan tapaturmista. Kyselyllä vastauksia saatiin 34 ja tapaturmakuvauksia yhdeksästä vapaa-ajan tapaturmasta.

Tutkimushanke oli pysähdyksissä puolen vuoden ajan yrityksen yhteyshenkilön lähdettyä yrityksestä. Pysähdyksen jälkeen toiminnan käynnistäminen uudelleen kesti jonkin aikaa. Tämä vaikutti osaltaan siihen, että vapaa-ajan turvallisuuden edistämistä ei pidetty yrityksessä esillä suunnitellulla tavalla eikä edistämistoimenpiteitä pystytty toteuttamaan niin aktiivisesti kuin alkujaan oli tarkoitus.

Vapaaehtoisesti ja oma-aloitteisesti haettava ja palautetta ilmoitus vaatii erittäin aktiivista henkilöstön tiedottamista ja ilmoitusten kirjaamiseen kannustamista. MPiA:lla tiedottaminen jäi suunniteltua vähäisemmäksi eikä ilmoituksia osittain tämän takia saatu. Kyselymuotoinen tiedonkeruutapa saattoi sopia sen vuoksi tiedonkeruutavaksi paremmin, koska siinä aktiivinen tiedottaminen voitiin tehdä juuri ennen kyselyä. Kysely on avoinna tietyn aikavälin, jolloin tiedottaminen ennen sitä on erityisen tärkeää.

Tutkimuksen aikana selvisi, että osa MPiA:n henkilöstöstä suhtautui epäilevästi itselle sattuneiden vapaa-ajan tapaturmien kirjaamiseen. Erityisesti tällaisessa tilanteessa olisi tärkeää, että henkilöstöä tiedotetaan aktiivisesti tiedonkeruun tarkoituksesta. Henkilöstölle olisi tärkeää viestittää, että tiedonkeruun avulla pyritään kohdistamaan vapaa-ajan turvallisuutta edistäviä toimenpiteitä, ei rajoittamaan tai määräämään henkilöstön vapaa-ajan toimintaa. Henkilöstön kirjaamista voisi aktivoida myös niin, että tiedonkeruussa kannustettaisiin kirjaamaan myös vapaa-ajan läheltä piti -tilanteita tai turvallisuushuomioita. Tällaisten ilmoitusten tekeminen voisi olla aluksi helpompaa, jos henkilöstö suhtautuu epäluuloisesti vapaa-ajan tapaturmien kertomiseen.

Tutkimuskyselyyn vastanneesta MPiA:n henkilöstöstä (kyselyyn vastanneet n=30) 67 % ilmoitti kuitenkin suhtautuvansa työnantajan vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyöhön myönteisesti ja 30 % neutraalisti. Mahdollisuutta lainata suoja- ja työvälineitä kotiin arvostettiin. Vastanneista 81 % koki, että oikealla tavalla toteutettu työnantajan tekemä vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyö voi parantaa henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta. Lisäksi 90 % vastaajista oli sitä mieltä, että MPiA:n tulisi jatkaa ja edelleen kehittää vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä. Henkilöstön mielestä paras tapa kerätä tietoa vapaa-ajan tapaturmista on vapaaehtoinen, sähköinen tapaturmailmoitus.

MPiA:n esimiehet näkivät vapaa-ajan turvallisuuden edistämisen hyvänä asiana ja he kokivat, että tavoitteena edistämisessä on sekä työnantajan että työntekijöiden etu. Erityisesti suoja- ja työvälineiden jakamista esimiehet pitivät hyvänä toimintatapana. Liikuntatapaturmiin koettiin olevan vaikeampi vaikuttaa vapaa-ajalla. Esimiehet olivat sitä mieltä, että yrityksen kannattaa tulevaisuudessa jatkaa henkilöstön vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä ja tiedottaa asiasta jatkossa enemmän.

Liite 1.1: MPiA:n vaikutusten seurannan kyselylomake

1. Miten suhtaudut työnantajan halukkuuteen edistää henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta?

- a) Suhtaudun asiaan myönteisesti
- b) Suhtaudun asiaan neutraalisti
- c) Suhtaudun asiaan kielteisesti

Perustelut valinnallesi:

2. Mitä vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseen liittyviä asioita on jäänyt mieleesi MPiA:n toiminnasta viimeisen kahden vuoden aikana?

3. Mikä on mielipiteesi seuraavista väittämistä:
(merkitse rastilla)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Mahdollisia kommentteja tai tarkennuksia (voit tarvittaessa jatkaa takasivulle)
Minulle on viimeisen vuoden aikana sattunut vapaa-ajan tapaturma, josta en kuitenkaan ole täyttänyt tapaturmailmoitusta					
Kiinnitän nykyään vapaa-ajan turvallisuusasioihin enemmän huomiota kuin ennen					
Käytän tarpeellisia suojaimia/turvavälineitä vapaa-ajalla enemmän kuin ennen (esim. pyöräilykypärää, heijastimia, henkilösuojaimia nikkarointitöiden yhteydessä jne.)					
Tietämykseni vapaa-ajan riskeistä on lisääntynyt viimeisen kahden vuoden aikana					
Arvioin vapaa-ajan riskejä enemmän kuin ennen ("harkitsen ennen kuin teen")					
Käyttäytymiseni ei ole vapaa-ajan turvallisuuden osalta muuttunut mitenkään viimeisen kahden vuoden aikana					
Uskon, että oikealla tavalla toteutettu työnantajan tekemä vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyö voi parantaa henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta					
Haluan MPiA:n jatkavan ja edelleen kehittävän vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä					

4. Mikä olisi mielestäsi hyvä tapa kerätä tietoa henkilöstölle sattuvista vapaa-ajan tapaturmista?

- Kerran vuodessa toteutettava vapaa-ajan tapaturmia kartoittava kysely
- Vapaaehtoiseen täyttämiseen pohjautuva sähköinen tapaturmailmoitus
- Vapaaehtoiseen täyttämiseen pohjautuva paperinen tapaturmailmoitus
- Työterveyshuoltokäynnin yhteydessä hoitajan/lääkärin kanssa (vapaaehtoisesti) täytettävä tapaturmailmoitus
- Jokin muu tiedonkeruutapa, mikä: _____
- Ei mikään, en koe vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruuta hyödyllisenä
- Ei mikään, en halua kertoa minulle sattuneista vapaa-ajan tapaturmista
- Ei mikään, muu syy mikä: _____

5. Millaisia toiveita tai ajatuksia sinulla on yleisesti vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseen?

Toni Hyytinen

Case-raportti: Neste Oil

Sisällysluettelo

1	Pohjustus Neste Oilin caseen	1
1.1	Yrityskuvaus	1
1.2	Lähtötilanne	1
1.3	Casen toteutus ja vaiheet	1
2	Hankkeen eteneminen yrityksessä	4
2.1	Hankkeen käynnistäminen.....	4
2.2	Tiedonkeruujärjestelmän rakentaminen ja indikaattorien määrittäminen.....	4
2.3	Tiedonkeruujärjestelmien arvioinnin työpaja.....	6
2.4	Toimintatavan muiden osioiden rakentaminen.....	6
2.5	Edistämistoimenpiteiden suunnittelu	7
2.6	Vaikutusten seurannan suunnittelu ja toteutus	7
3	Tulokset	9
3.1	Tiedonkeruujärjestelmällä kerätty tapaturmatieto	9
3.2	Toteutetut edistämistoimenpiteet ja niihin tehdyt panostukset.....	11
3.3	Vaikutusten seurannan haastattelujen ja kyselyn tulokset	12
3.4	Muiden indikaattorien tulokset	16
4	Johtopäätökset	17

1 Pohjustus Neste Oilin caseen

1.1 Yrityskuvaus

Neste Oil (NO) on polttoaineisiin keskittyvä jalostusyhtiö, jonka tavoitteena on kehittää ja tuottaa erityisesti vähäpäästöisiä ja puhtaita polttoaineita. NO työllistää yhteensä noin 5000 henkilöä. Yhtiön liikevaihto vuonna 2013 oli 17,5 miljardia euroa. Yhtiöllä on tuotantoa viidessä eri maassa. Pääkonttori sijaitsee Espoossa.

NO:n strategian perustana ovat puhtaamman liikenteen ratkaisut, ainutlaatuinen jalostus- ja teknologiaosaaminen sekä raaka-ainepohjan laajentaminen. NO on päässyt maailman vastuullisimpien yritysten The Global 100 -listalle.

Tähän tutkimushankkeeseen osallistui NO:n pääkonttori, jossa työskentelee noin 700 henkilöä. Hankkeen joitakin osioita suunnattiin kuitenkin kaikkiin NO:n Suomen toimipisteisiin.

1.2 Lähtötilanne

NO oli yhteistyöyrityksenä mukana jo aikaisemmassa, samaa teemaa käsitelleessä, tutkimushankkeessa "Teollisuusyritysten turvallisuuden kehittäminen vapaa-ajan turvallisuutta edistämällä" vuosina 2010-2011. NO oli aktiivinen ja erittäin kiinnostunut aiheesta jo edellisen hankkeen aikana. Edellisen hankkeen aikana toteutettu kysely osoitti myös, että pääkonttorin henkilöstö suhtautui lähtökohtaisesti erittäin positiivisesti ajatukseen työnantajan toteuttamasta vapaa-ajan turvallisuuden edistämisestä. Näiden syiden takia NO oli kiinnostunut lähtemään mukaan myös jatkohankkeeseen.

NO:n yhteyshenkilönä (ja hankkeen ohjausryhmän jäsenenä) tässä hankkeessa oli yrityksen turvallisuusasiantuntija, joka toimi myös pääkonttorin työsuojelupäällikkönä. Konsernitasolla yritys oli tehnyt jo ennen hankkeen käynnistymistä pitkäjänteisesti töitä turvallisuuden saralla. Turvallisuus on näkynyt pitkään yrityksen arvoissa. Yrityksessä on muun muassa lanseerattu ajatus voittajakulttuurista ja nostettu teemaksi "turvallisuus elämäntavaksi".

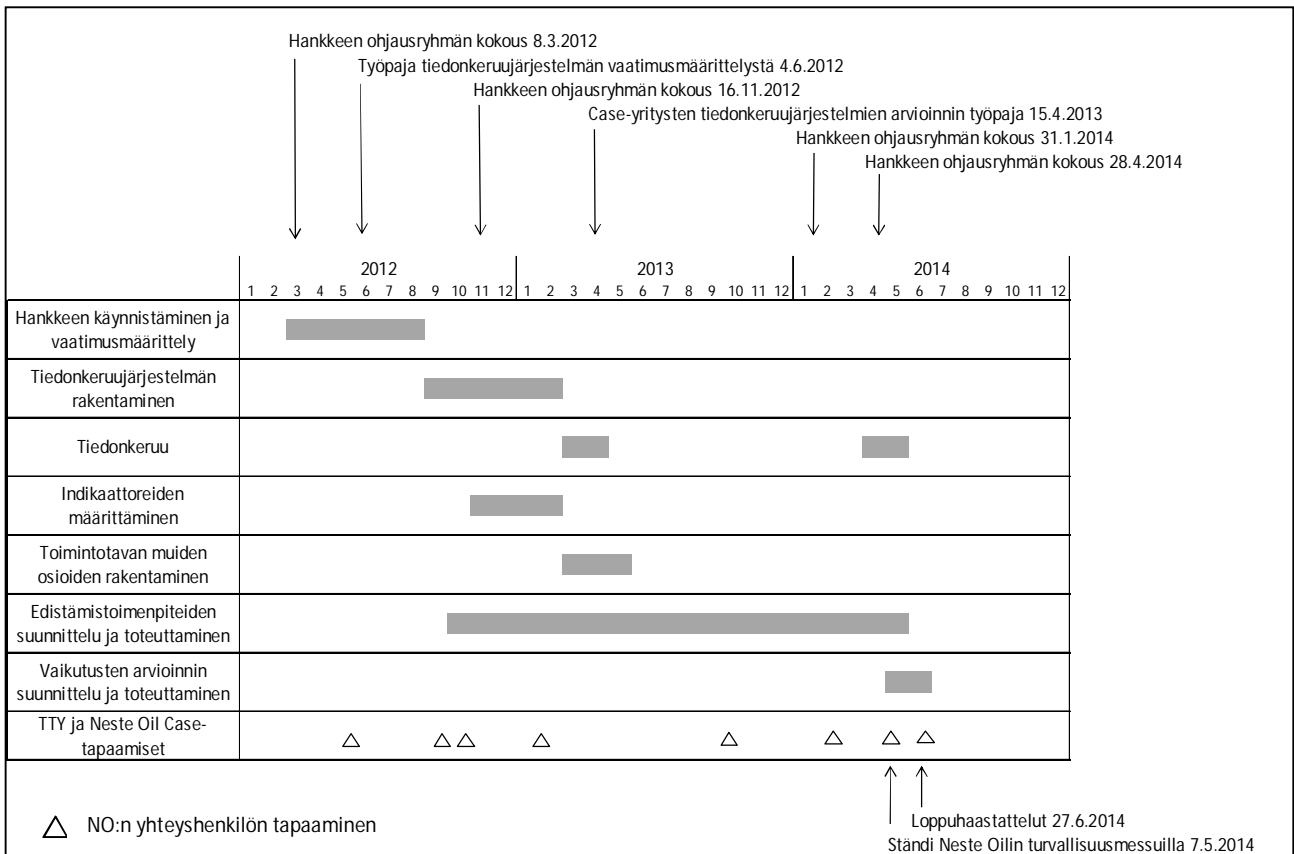
NO:n pääkonttorissa tehdään lähes pelkästään toimistotyötä, jossa työturvallisuusriskit ovat hyvin erityyppisiä kuin esimerkiksi yhtiön tuotantolaitoksissa. NO:n yhteyshenkilö totesi hankkeen käynnistyessä, että jalostamoilla työturvallisuuden varmistaminen oli ollut yhtiössä erittäin merkittävässä roolissa. Pääkonttorissa tilanne ei ollut ollut samanlainen ja turvallisuusasioiden jatkuvaa pitämistä ihmisten mielissä yhteyshenkilö piti yleisesti ottaenkin haastavana toimistotyöympäristössä. Yhteyshenkilön näkemyksen mukaan erityisesti toimistotyöntekijöillä vapaa-ajan tapaturmariskit ovat selvästi suurempia kuin työpaikan turvallisuusriskit. Näiden asioiden myötä vapaa-ajan turvallisuuden mukaan ottaminen turvallisuustyöhön sopi erinomaisesti NO:n pääkonttoriin. Vapaa-ajan turvallisuuden käsittelyn toivottiin tuovan uutta eloa ja ajatusta pääkonttorin turvallisuustyöhön.

1.3 Casen toteutus ja vaiheet

Toisin kuin hankkeen muissa kohdeyrityksissä, NO:ssa ei koottu lainkaan varsinaista hankkeen sisäistä työryhmää. NO:n yhteyshenkilö piti parhaimpana toimintamallina sitä, että tapaamiset pidettäisiin hänen kanssaan. NO:lla oli samaan aikaan käynnissä myös muita turvallisuusprojekteja, joita varten oli koottu työryhmiä. Yhteyshenkilön mukaan oli vaikeaa muodostaa taas uutta työryhmää koko hankkeen ajaksi, kun vapaa-ajan turvallisuuden teema meni limittäin jo olemassa olevien ryhmien (esim. työhyvinvointiryhmä,

”turvallisuus elämäntavaksi” -hankkeen työryhmä) kanssa. Tämän takia todettiin, että toimivin tapa olisi käydä asioita läpi tapaamisissa pelkästään yhteyshenkilön kanssa, joka välittäisi viestit ja veisi asioita eteenpäin NO:n sisällä parhaaksi katsomillaan tavoilla ja sopivina ajankohtina.

Hankkeen päätehtävänä jokaisessa yrityksessä oli rakentaa oma uudenlainen toimintatapa, jossa vapaa-ajan turvallisuus otetaan mukaan yrityksen turvallisuustyöhön. Toimintatavan rakentaminen sisälsi useita eri vaiheita. Yhteenvedo näistä vaiheista, niiden toteutumisesta ja muiden merkittävien tapahtumien ajankohdista NO:lla ovat nähtävissä kuvasta 1.



Kuva 1. Yhteenvedo hankkeen vaiheista ja merkittävistä tapahtumista NO:lla

Toimintatavan rakentamisen alussa toiminta keskittyi tiedonkeruujärjestelmän rakentamiseen. Tiedonkeruujärjestelmällä tarkoitetaan tässä yhteydessä menetelmää, jolla kerätään ja tilastoidaan tietoa yrityksen henkilöstölle sattuvista vapaa-ajan tapaturmista. Jo ennen tiedonkeruujärjestelmän rakentamista tehtiin vaatimusmäärittely, jossa määritettiin tärkeät huomioitavat asiat ja reunaehdot tiedonkeruujärjestelmän ja koko toimintatavan rakentamiselle. Tiedonkeruujärjestelmän rakentamisen jälkeen aloitettiin tiedonkeruu, jonka aikana tietoa sattuneista vapaa-ajan tapaturmista kerättiin lähes hankkeen loppuun saakka.

Seuraavassa vaiheessa määritettiin projektin aikana seurattavat indikaattorit. Niiden avulla pyrittiin seuraamaan toimintatavan toimivuutta ja vaikuttavuutta. Toimintatavan muiden (kuin tiedonkeruujärjestelmään liittyvien) osioiden rakentaminen oli yksi projektin vaiheista. Tähän vaiheeseen sisältyi muun muassa sen määrittely miten yrityksessä suunnitellaan ja toteutetaan uusia edistämistoimenpiteitä. Tämä edellytti edistämistoimenpiteiden suunnittelua tekevien henkilöiden/työryhmän nimeämistä ja päätöksentekoprosessin määrittämistä toimenpiteiden toteuttamiseen.

Sen jälkeen kun toimintatapa oli määritetty ja tiedonkeruulla kerätty riittävästi tietoa sattuneista vapaa-ajan tapaturmista suunniteltiin ja toteutettiin määritetyn prosessin mukaisesti vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteitä. Edistämistoimenpiteiden suunnittelun tuli pohjautua tiedonkeruujärjestelmällä kerättyyn tapaturmatietoon. Hankkeen lopuksi suunniteltiin ja toteutettiin vaikutusten seurantaan liittyvät tehtävät. Tähän kuuluivat sekä jo kerätyn tiedon kokoaminen yhteen että uuden aineiston kerääminen haastattelujen ja kyselyn avulla. Vaikutusten seurannan tarkoituksena oli kerätä ja analysoida tietoa siitä minkälaisia kokemuksia uuden toimintatavan käyttöönotosta hankkeen aikana saatiin ja minkälaisia vaikutuksia käyttöönotolla oli.

2 Hankkeen eteneminen yrityksessä

Tässä luvussa on kuvattu se miten hanke eteni NO:lla. Hankkeen eteneminen on kuvattu kronologisessa järjestyksessä. Tutkijoiden ajatukset ja havainnot on erotettu omiin laatikoihin, jotta ne erottuvat puhtaasta hankkeen etenemisen kuvaamisesta.

2.1 Hankkeen käynnistäminen

NO:n yhteyshenkilö osallistui hankkeen ensimmäiseen ohjausryhmän kokoukseen (8.3.2012). Yrityksen oma hankkeen aloitustilaisuus pidettiin 25.5.2012 Espoon pääkonttorissa. Hankkeen aloitustilaisuudessa TTY:n tutkija esitteli hankkeen taustan, tavoitteet ja etenemisen keskittyen erityisesti ensimmäisiin tehtäviin. Pohjustus oli osa NO:n teemaideointipäivää, jossa mietittiin yrityksen turvallisuustoiminnan tulevia suuntalinjoja.

Pohjustuksen jälkeen aiheesta ja hankkeen ensimmäisistä tehtävistä keskusteltiin ideointipäivään osallistuneiden kesken. Kokontumisen yhteydessä laadittiin myös vaatimusmäärittelyä tutkijoiden etukäteen miettimien kysymysten pohjalta. Yrityksen sisäiseksi tehtäväksi jäi vaatimusmäärittelyyn tarvittavien tietojen hankkiminen kesäkuussa pidettävään yhteiseen työpajaan mennessä.

4.6.2012 pidettiin Tampereen teknillisellä yliopistolla vaatimusmäärittelyä käsitellyt yhteinen työpaja, johon NO:n yhteyshenkilö osallistui. Työpajassa käytiin läpi tiedonkeruujärjestelmän tietosuojaan liittyviä asioita ja pohdittiin mitä rajoitteita ja reunaehtoja syksyllä 2012 yrityksiin rakennettavilla järjestelmillä on. Työpajassa mietittiin myös, minkälaisia erilaisia vaihtoehtoja tiedonkeruulle on.

2.2 Tiedonkeruujärjestelmän rakentaminen ja indikaattorien määrittäminen

Tiedonkeruujärjestelmän rakentaminen oli syksyllä 2012 hankkeen tärkein tehtävä yrityksissä. Tiedonkeruu oli hyvä saada yrityksissä nopeasti käyntiin, jotta tietoa ehtisi kertymään riittävästi hankkeen jatkon tarpeisiin. Toisaalta tiedonkeruujärjestelmät tuli valmistella huolellisesti siten, että kaikki henkilöstöryhmät hyväksyisivät ne ja että tiedonkeruu onnistuisi tehokkaasti.

NO:n yhteyshenkilö tapasi tutkijat 21.9.2012. Tapaamisessa tutkijat kertoivat eri vaihtoehdot tiedonkeruujärjestelmiksi ja esittelivät myös laatimansa esimerkkilomakepohjan. Lomakepohjan tarkoituksena oli havainnollistaa ne tiedot, jotka tiedonkeruujärjestelmän avulla tulisi vähintään kerätä. Yritys sai vapaasti hyödyntää tutkijoiden laatimaa esimerkkilomaketta.

NO:n suunnitelmana oli, että tiedonkeruu saataisiin jossain vaiheessa osaksi heidän työtaturma-järjestelmänsä, mutta sen aika ei ollut vielä. Tapaamisessa ei vielä hahmottunut se, minkälainen tiedonkeruujärjestelmä NO:lle rakennetaan. Paperinen, lomakepohjainen tiedonkeruutapa vaikutti tässä vaiheessa vahvimmalta vaihtoehdolta. Työterveyshuoltoa pidettiin vahvana vaihtoehtona paikaksi, jossa lomake työntekijöiden toimesta täytettäisiin. Tapaamisen lopuksi sovittiin, että yhteyshenkilö keskustelee lomakeesta, tiedon keruusta sekä tiedonkeruujärjestelmän rakentamisesta sisäisesti yrityksessä ja sen jälkeen järjestetään uusi tapaaminen.

Seuraavassa tapaamisessa (26.10.2012) NO:lla ei ollut vielä varmuutta siitä, minkälainen tiedonkeruujärjestelmä olisi heille paras vapaa-ajan tapaturmatietojen keräämiseen. Tapaamisessa tutkijoiden ja NO:n yhteyshenkilön yhteisen pohdinnan seurauksena vakuututtiin, että siinä tilanteessa paras vaihtoehto olisi kyselytyyppinen tiedonkeruu.

NO:n osalta hankkeen ensimmäisten tehtävien käynnistyminen oli ollut hitaampaa kuin muilla kohdeyrityksillä. Tiedonkeruun käynnistymisellä alkoi olla jo kiire ja tästä syystä tutkijat ehdottivat kyselytyyppistä tiedonkeruujärjestelmää. Kysely oli helppo toteuttaa ja koska sen avulla voitiin kysyä sattuneita tapaturmia myös takautuvasti, ehdittiin kysely laatia huolellisesti. Muunlaisella tiedonkeruujärjestelmällä tietoa olisi saatu kerättyä vasta jostain epävarmasta tulevaisuuden ajankohdasta eteenpäin. Hankkeen aikataulusyiden lisäksi toinen syy kyselytyyppisen tiedonkeruujärjestelmän suosittelamiseen oli se, että mikään muu yritys ei ollut vielä valinnut sitä omaksi tiedonkeruujärjestelmäkseen. Hankkeen tavoitteita palveli se, että yrityksissä kokeiltiin mahdollisimman montaa erilaista tiedonkeruujärjestelmää. Ajatukset kohtasivat ja myös NO:n yhteyshenkilö vakuuttui hyvin nopeasti siitä, että kyselytyyppinen tiedonkeruu oliärkevin vaihtoehto siinä tilanteessa.

Kysely sovittiin toteutettavan sähköisesti vuoden 2013 alussa ja kyselyllä selvitettäisiin NO:n koko Suomen henkilöstö kohderyhmänä vuoden 2012 aikana sattuneita vapaa-ajan tapaturmia. Lokakuun tapaamisessa sovittiin, että tutkijat laativat loppuvuodesta kyselypohjan ensimmäisen sähköisen version ja NO antaa siihen kommentteja sekä mahdollisia korjausehdotuksia.

16.11.2012 pidetyssä ohjausryhmän kokouksessa pääaiheena oli hankkeen aikana yrityksissä seurattavat indikaattorit. TTY:n tutkimusryhmä esitteli kokouksessa oman ehdotuksensa hankkeen aikana tehtävästä mittaamisesta. NO:n yhteyshenkilö oli kokouksessa paikalla.

Joulukuussa 2012 tutkijat laativat suunnitelman mukaisesti vapaa-ajan tapaturmatiedon keräämiseen tarkoitetun sähköisen kyselyn ja lähetti sen kommentoitavaksi. NO:n yhteyshenkilö ja hänen kollegansa kävivät kyselypohjan läpi ja tekivät muokausehdotuksia. Kommenttien pohjalta vapaa-ajan tapaturmakyselypohjaa hiottiin. Kyselyn rakenteesta keskusteltiin 1.2.2013 pidetyssä yhteyshenkilön tapaamisessa. Suurin kyselyyn tehty muutos liittyi NO:n haluun kerätä kyselyllä hyviä esimerkkitapauksia heidän Lesson Learned-toimintatapaansa. Tätä varten kyselypohjaan lisättiin kysymys siitä onko vastaaja valmis antamaan suostumuksensa tapauksen esimerkkinä käyttämiseen. Kyselyyn lisättiin myös ehdollinen kysymys yhteystietojen keräämisestä, mikäli vastaaja antoi suostumuksensa. Helmikuun tapaamisessa käytiin tapaturmakyselyn muokkaamisen lisäksi läpi NO:n hankkeen aikana seuraamat indikaattorit edellisessä ohjausryhmän kokouksessa esitetyn ehdotuksen pohjalta. Tapaamisessa sovitut NO:n seuraamat indikaattorit ovat luetta-
vissa liitteestä 2.1.

Tapaamisen jälkeen käytiin vielä vilkasta kommunikointia sähköpostitse kyselyn käynnistämisestä. NO halusi hyödyntää viestintäyksikköään kyselyn markkinoinnissa. Tämän takia kyselyn käynnistäminen haluttiin siirtää sellaiseen ajankohtaan, joka olisi viestinnälle kuormituksen kannalta sopiva. Tuloksen julkaisuun ja vuosikertomuksen laatimiseen liittyvien kiireiden haluttiin vaimenevan ennen kyselyn käynnistämistä.

Tutkijoita huolestutti hieman kyselyn venyminen kauemmas vuodenvaiheesta. Pelkona oli, että vastaajat muistavat sitä huonommin edellisen vuoden tapaturmiaan mitä pidemmälle kyselyn toteuttaminen venyy. Toisaalta NO:n viestintäyksikön aktiivinen mukanaolo oli erittäin tärkeä asia vastausten saamisen kannalta, joten kyselyn siirtämiselle oli vahvat perustelut.

Kyselyaika käynnistettiin lopulta 4.3.2013. Kyselystä laadittiin uutinen NO:n intranetiin ja lisäksi kysely saatteineen lähetettiin suurelle osalle NO:n henkilöstöstä myös sähköpostitse. Kysely oli auki 26.3.2013 asti ja vastausajan lähestyessä loppuaan uutinen kyselystä nostettiin intranetissä vielä uudestaan esiin.

2.3 Tiedonkeruujärjestelmien arvioinnin työpaja

Tampereen teknillisellä yliopistolla järjestettiin 15.4.2013 hankkeen toinen työpaja, jonka pääteemana oli uusien tiedonkeruujärjestelmien arviointi ensimmäisten kokemusten ja tulosten perusteella. Työpajaan osallistui yhteensä 11 henkilöä (yrityksistä kuusi henkilöä, TTY:ltä kolme henkilöä ja sosiaali- ja terveystieteiden kaksikolme henkilöä).

Tutkijoiden pitämän hankkeen tilannekatsauksen jälkeen yritykset esittelivät oman tiedonkeruujärjestelmänsä ja kertoivat mitkä olivat olleet ensimmäiset kokemukset järjestelmän toimivuudesta. Yritykset esittivät myös yhteenvedon ensimmäisistä tiedonkeruun tuloksista. Tiedonkeruujärjestelmät olivat kaikilla yrityksillä ainakin jonkin verran erilaisia. Jokaisen yrityksen esityksen jälkeen pohdittiin kaikkien työpajaan osallistuneiden kesken mitkä olivat kyseisen tiedonkeruujärjestelmän hyvät puolet ja heikkoudet sekä mahdolliset kehittämistarpeet.

NO oli saanut kerättyä kyselytyyppisellä tiedonkeruujärjestelmällään tietoa yhteensä 154 vapaa-ajan tapaturmasta. Yhteensä 679 henkilöä oli vastannut kyselyyn. Merkittävä havainto kyselyn tuloksissa oli se, että tapaturmatyyppien jakauma noudatti erittäin tarkasti edellisen toteutetun kansallisen uhritutkimuksen (2009) tapaturmajakaumaa.

NO:n tiedonkeruujärjestelmän vahvuudeksi nähtiin se, että kyselyn avulla saa kerättyä tietoa kaikista vapaa-ajan tapaturmista (myös pienistä, poissaolopäiviä aiheuttamattomista tapaturmista). Kyselytyyppisen tiedonkeruun positiivisena puolena nähtiin myös se, että tarvittaessa samalla voidaan kerätä myös muuta kuin suoraan tapaturmiin liittyvää tietoa (esimerkiksi tuolloin toteutetussa kyselyssä kerättiin vastaajilta samalla vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpideideoita).

Kyselytyyppisellä tiedonkeruulla nähtiin olevan myös kaksi heikkoutta. Ensimmäinen oli se, että tapaturmista saadaan tietoa jälkijättöisesti eli jopa vasta vuosi tapahtuman jälkeen. Tämän myötä myös reagointiin eli edistämistoimenpiteiden toteuttamiseen tulee viivettä. Työpajassa epäiltiin myös sitä muistavatko ihmiset enää pienempiä tapaturmia ja varsinkaan niiden yksityiskohtia pitkän ajan kuluttua.

2.4 Toimintatavan muiden osioiden rakentaminen

NO rakensi toimintatavan muut osiot sulauttamalla vapaa-ajan turvallisuuteen liittyvien asioiden käsittelyn jo olemassa olleiden toimielinten toimintaan. Vapaa-ajan turvallisuuden asioita käsitellään pääkonttorin turvallisuuden ja hyvinvoinnin työryhmässä, joka toimii myös työsuojelutoimikuntana. Tämän lisäksi myös Suomen yksiköiden työsuojelupäälliköiden kokouksissa käsitellään tarpeen mukaan vapaa-ajan turvallisuuden asioita. Näissä kokouksissa muun muassa vaihdetaan ajatuksia ja kerrotaan mitä turvallisuuden edistämiseen liittyviä asioita on tapahtumassa missäkin yksikössä. Kokouksissa vaihdetaan ideoita ja näin parhaat ideat leviävät yksiköstä toiseen.

Edistämistoimenpiteiden suunnittelu tapahtuu edellä mainituissa työryhmissä. Työryhmistä nousevat edistämistoimenpideehdotukset esitellään HSEQ-johdolle, jonka hyväksyntä vaaditaan edistämistoimenpiteiden toteuttamiseen.

2.5 Edistämistoimenpiteiden suunnittelu

11.10.2013 pidetyn tapaamisen pääaiheena oli vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteiden suunnittelu. NO:lla oli jo suunnittelupalaveriin mennessä toteutettu joitakin edistämistoimenpiteitä, sillä keväällä 2013 oli järjestetty paloturvallisuuden, pyöräturvallisuuden ja turvakenkien kampanjapäivät.

Tapaamisessa käytiin läpi NO:n suunnitelmaa tulevista vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteistä. Edellä mainituista teemapäivistä NO:n oli tarkoitus tehdä säännöllisiä, vuosittain/joka toinen vuosi, toistuvia tapahtumia. Lisäksi suunnitelmissa oli toteuttaa uusia teemapäiviä tapaturmatilastoista nousevien ideoiden pohjalta.

Olemassa olevaan Lesson Learned –toimintatapaan oli jo otettu yksi esimerkki NO:n työntekijälle sattuneesta vapaa-ajan tapaturmasta ja tällaisia (vapaa-ajan) tapahtumia oli tarkoitus jatkossa lisätä. Lesson Learned toimintatavassa sattuneista tapaturmista laaditaan havainnollistava yhteenveto, joka käydään läpi työntekijöiden kanssa. Tarkoituksena on pyrkiä oppimaan tapaturmista ja estämään jatkossa vastaavat tapahtumat.



NO:n suunnitelmana oli myös tehdä säännöllisesti pieniä juttuja vapaa-ajan turvallisuuden ajankohtaisista asioista yrityksen intranettiin. NO oli käynyt myös vakuutusyhtiön kanssa alustavia keskusteluja yhteistyöstä vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen osalta. NO oli kartoittanut mahdollisuutta kustantaa henkilöstölleen vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen. Samalla voisi olla mahdollista kerätä vakuutuksen kautta tietoa henkilöstölle sattuvista vapaa-ajan tapaturmista.

Puoli vuotta aikaisemmin toteutetusta, vapaa-ajan tapaturmia kartoittaneesta, kyselystä tutkijat olivat tehneet havainnon, jonka mukaan Neste Oilin henkilöstölle oli sattunut edellisen vuoden marras-joulukuussa erityisen paljon liukastumistapaturmia. Tästä johtuen tutkijat ehdottivat NO:lle liukastumistapaturmiin liittyvää kampanjointia. Yhteyshenkilö piti ideaa hyvänä ja lupasi viedä asiaa eteenpäin yrityksessä.

2.6 Vaikutusten seurannan suunnittelu ja toteutus

28.2.2014 pidetyssä yhteyshenkilön tapaamisessa keskusteltiin ja suunniteltiin vapaa-ajan tapaturmakyselyn osaa kaksi sekä vaikutusten seurannan toteutusta NO:n osalta. Tapaamisessa keskusteltiin muun muassa siitä, olisiko järkevää yhdistää tapaturmakysely ja vaikutusten seurannan kysely. Pohdinnan jälkeen päätettiin kuitenkin toteuttaa kyselyt erillisinä. Pelkona oli, että kaikkien kysymysten yhdistäminen olisi kasvattanut kyselyn liian pitkäksi. NO piti erillisestä toteutuksesta myös sen takia, että aihe pysyy sen myötä pidemmän aikaa näkyvissä henkilöstölle. NO:n tavoitteena oli koko ajan ollut, että vapaa-ajan turvallisuuden teeman osalta olisi jatkuvasti aktiviteettia.

Tapaamisessa sovittiin, että NO:n yhteyshenkilö lähettää tutkijoille materiaalia muun muassa NO:n aiheen tiimoilta tekemästä säännöllisestä uutisoinnista ja tutkijat laativat sen pohjalta saatteen tapaturmakyselyyn. Tapaturmakysely sovittiin käynnistettävän maaliskuun 2014 aikana. Suunnitelmana oli toteuttaa kysely lähes samoilla kysymyksillä kuin vuotta aikaisemmin.

Vaikutusten seurannan kysely suunniteltiin toteutettavan NO:lla toukokuussa 2014. Lisäksi tapaamisessa keskusteltiin myös vaikutusten seurantaan liittyvien haastattelujen toteuttamisesta ja sopivista haastateltavista. Yhteyshenkilö osasi nimetä varmasti yhden sopivan haastateltavan, mutta jäi vielä miettimään 1-2 muuta haastateltavaa tutkijoiden antaman kuvauksen pohjalta. Suunnitelmana oli, että myös haastattelut toteutetaan toukokuun 2014 aikana.

Sähköinen tapaturmakysely käynnistettiin 9.4.2014. Kyselyä pidettiin auki aina toukokuun loppuun saakka.

NO:n yhteyshenkilö oli huhtikuussa 2014 puhelimitse yhteydessä tutkijoihin ja ehdotti osallistumista NO:lla 7.5.2014 pidettäville yrityksen sisäisille messuille, jossa teemana oli vapaa-ajan turvallisuus. Keskustelujen jälkeen sovittiin, että tutkijat tulevat messuille keräämään vastauksia vaikutusten seurannan kyselyyn. Tämän lisäksi kyselyyn kerättäisiin myöhemmin vastauksia myös sähköisesti.

Suunnitelman mukaisesti tutkijat keräsivät kyselyvastauksia toukokuun messuta-
pahtumassa. Vaikutusten seurannan haastattelut ja sähköinen vaikutusten seurannan kysely toteutettiin lopulta vasta kesäkuussa 2014 (kyselylomake liitteenä 2.2). Haastattelut toteutettiin 27.6.2014. Haastateltavina oli yhteensä kolme henkilöä (toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu, HSEQ-asiantuntija ja kehityspäällikkö). Sähköinen vaikutusten seurannan kysely käynnistettiin 4.6.2014 ja vastausaikaa oli 27.6.2014 saakka.



3 Tulokset

3.1 Tiedonkeruujärjestelmällä kerätty tapaturmatieto

Ensimmäinen tapaturmakysely

Vuoden 2012 vapaa-ajan tapaturmia kartoittaneeseen kyselyyn vastasi 679 henkilöä. Vastaajista noin 67 % oli miehiä ja 33 % naisia.

Vastaajille oli sattunut yhteensä 154 vapaa-ajan tapaturmaa vuoden 2012 aikana. Näistä 33 tapaturmaa (21,4 %) oli aiheuttanut poissaolon työstä. Tapaturmista 121 (78,6 %) ei sen sijaan ollut aiheuttanut poissaoloa työstä. Keskimäärin vapaa-ajan tapaturma oli aiheuttanut noin 3,5 päivän poissaolon työstä.

Taulukossa 1 kyselyyn vastanneille sattuneet tapaturmat on jaoteltu tapaturmatyypeittäin. 41,6 % sattuneista vapaa-ajan tapaturmista oli ollut kotitapaturmia. Liikuntatapaturmat muodostivat lähes yhtä suuren osuuden (38,3 %) tapaturmista.

Taulukko 1. NO:n ensimmäisellä kyselykerralla kerätyn vapaa-ajan tapaturmatiedon luokittelu ja vertailu valtakunnalliseen tilastotietoon

Tapaturmatyyppi	Tapaturmien lukumäärä	Prosenttiosuus tapaturmista	Uhritutkimuksen 2009 prosenttiosuus
Kotitapaturmat	64	41,6 %	40,2 %
Liikuntatapaturmat	59	38,3 %	37,1 %
Muut tapaturmat	20	13,0 %	14,2 %
Liikennetapaturmat	11	7,1 %	8,5 %
YHTEENSÄ	154	100,0 %	100,0 %

Kuten taulukon vertailusta huomataan, kyselyn tulokset vastasivat tapaturmatyyppien jakauman osalta hämmästyttävän tarkasti viimeisimmän valtakunnallisen uhritutkimuksen tuloksia. Luokitteluiden lukuihin liittyy pientä epävarmuutta. Kaikkien liukastumis/kompastumistapaturmien kohdalla ei, joidenkin erittäin lyhyiden sanallisten kuvausten takia, voitu päätellä onko tapaturma tapahtunut liikunnan yhteydessä (tällaiset tapaturmat kirjattiin muihin tapaturmiin).

Eniten vapaa-ajan tapaturmia oli sattunut marraskuussa (21 kpl) ja joulukuussa (19 kpl). Vähiten tapaturmia oli sattunut puolestaan heinäkuussa (7 kpl). Marras- ja joulukuussa oli sattunut erityisen paljon liukastumistapaturmia ulkona.

Toinen tapaturmakysely

Vuoden 2013 vapaa-ajan tapaturmia kartoittaneeseen kyselyyn vastasi 178 henkilöä. Vastaajista noin 65 % oli miehiä ja noin 35 % naisia.

Vastaajille oli sattunut yhteensä 35 vapaa-ajan tapaturmaa vuoden 2013 aikana. Tapaturmista vain kaksi (5,7 %) oli aiheuttanut poissaolon työstä. Loput 33 tapaturmaa (94,3 %) ei ollut aiheuttanut poissaoloa työstä. Keskimäärin vapaa-ajan tapaturma oli aiheuttanut 0,2 päivän poissaolon.

Taulukossa 2 kyselyyn vastanneille sattuneet tapaturmat on jaoteltu tapaturmatyypeittäin. Lähes puolet (45,7 %) sattuneista vapaa-ajan tapaturmista oli kotitapaturmia. Liikuntatapaturmat oli myös vuonna 2013 toiseksi yleisin tapaturmatyyppi (29,6 %).

Taulukko 2. NO:n toisella kyselykerralla kerätyn vapaa-ajan tapaturmatiedon luokittelu ja vertailu valtakunnalliseen tilastotietoon

Tapaturmatyyppi	Tapaturmien lukumäärä	Prosenttiosuus tapaturmista	Uhritutkimuksen 2009 prosenttiosuus
Kotitapaturmat	16	45,7 %	40,2 %
Liikuntatapaturmat	10	28,6 %	37,1 %
Muut tapaturmat	5	14,3 %	14,2 %
Liikennetapaturmat	4	11,4 %	8,5 %
YHTEENSÄ	35	100,0 %	100,0 %

Vuoden 2013 vapaa-ajan tapaturmia kartoittaneeseen kyselyyn saatiin huomattavasti vähemmän vastauksia kuin vastaavaan vuoden 2012 kyselyyn. Tämä johtui pääosin siitä, että tämän kyselyn saatteen ja kyselylinkin lähettämiseksi sähköpostitse NO:n henkilöstölle ei saatu lupaa (toisin kuin edellisen kyselyn kohdalla). Tästä syystä kyselyn markkinointi jäi lähes pelkästään NO:n intranetin uutisoinnin varaan. Vastausaktiivisuuden perusteella intranet ei tavoittanut läheskään yhtä hyvin NO:n henkilöstöä kuin suora sähköposti. Vuotta 2013 koskevan kyselyn tuloksiin liittyy pienemmän vastaajaotoksen takia enemmän epävarmuutta kuin vuoden 2012 tapaturmatilannetta kartoittaneen kyselyn tuloksiin.

Kansallisen uhritutkimuksen tilastotietoihin vertailussa kannattaa huomioida, että valtakunnallinen tutkimus on toteutettu viimeksi vuonna 2009. NO:n tiedonkeruuvuosilta ei siten ollut tarjolla vastaavaa valtakunnallista tapaturmadataa.

Vuoden 2013 aikana kyselyyn vastanneille oli sattunut suhteellisesti hieman vähemmän vapaa-ajan tapaturmia (0,20 tapaturmaa / vastaaja) kuin vuoden 2012 aikana (0,23 tapaturmaa / vastaaja). Tapaturmien seurausten vakavuuden kohdalla ero oli suurempi. Vuoden 2012 vapaa-ajan tapaturmat aiheuttivat keskimäärin 3,5 poissaolopäivää työstä, kun taas vuoden 2013 vapaa-ajan tapaturmien kohdalla keskimääräinen poissaoloaika töistä oli vain 0,2 päivää.

Kotitapaturmien (45,7 % - 41,6 %) ja liikennetapaturmien (11,4 % - 7,1 %) osuudet olivat jonkin verran suurempia vuoden 2013 vapaa-ajan tapaturmissa verrattuna vuoteen 2012. Liikuntatapaturmien osuus oli sen sijaan huomattavasti pienempi (28,6 % - 38,3 %) vuonna 2013.

3.2 Toteutetut edistämistoimenpiteet ja niihin tehdyt panostukset

Edistämistoimenpiteiden osalta NO:n tavoitteena oli pitää vapaa-ajan turvallisuuteen liittyviä asioita tasaisen säännöllisesti esillä ja henkilöstön ajatuksissa. Tämä toteutuikin jo tutkimushankkeen aikana varsin hyvin. Taulukkoon 1 on listattu NO:n hankkeen aikana toteuttamia vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteitä. NO:n arvion mukaan edistämistoimenpiteiden toteutukseen ja suunnitteluun kului hankkeen aikana noin 350 henkilötuntia. Edistämistoimenpiteisiin liittyvät materiaalikustannukset olivat noin 10000€ hankkeen aikana. Hankkeen aikana NO:lla toteutetut edistämistoimenpiteet on koottu taulukkoon 3.

Taulukko 3. NO:lla hankkeen aikana toteutetut edistämistoimenpiteet

Edistämistoimenpide	Ajankohta
Paloturvallisuuspäivä	keväisin
Putoamisvaljaiden lainausmahdollisuus	jatkuva
Säännöllinen ajankohtaisista vapaa-ajan turvallisuuden liittyvistä asioista tiedottaminen yrityksen intranetissä	jatkuva
Turvakenkien kampanjapäivä	joka toinen vuosi
Polkupyöräturvallisuuden kampanjapäivä	keväisin ja syksyisin
Talvirenkaiden kampanjapäivä	syksyisin
Heijastinpäivä	syksy 2013
Sattuneiden vapaa-ajan tapaturmien käsittely ja niistä oppiminen Lesson Learned toimintatavan kautta	jatkuva

Paloturvallisuuspäivänä NO antoi henkilöstölleen muun muassa elvytys- ja sammutuskoulusta. Koulutuksiin kuului lyhyt teoriaosuus ja sen jälkeen käytännön harjoittelu. Paloturvallisuuspäivänä henkilöstöllä oli myös mahdollisuus tuoda kotisammuttimensa tarkastettaviksi NO:n kustannuksella.

Polkupyöräturvallisuuden kampanjapäivänä NO tarjosi työntekijöilleen pyörän ilmaisen kuntotarkastuksen ja pikahuollon. Samalla tarjoutui mahdollisuus vaihtaa pääkonttorilla polkupyörään uudet renkaat ja jarrupalat (NO kustansi työn, työntekijät maksoivat osat). Tapahtumassa pyöräilyasiantuntijat opastivat henkilöstöä myös pyörän valinnasta, ajoasennosta ja oikeasta pukeutumisesta.



Turvakenkien kampanjapäivänä kenkäyriksen edustaja oli esittelemässä turvakenkiä. Lisäksi paikalla oli fysioterapeutti, joka opasti jalkineiden valintaa sekä käyttöä osana liikkumisturvallisuutta ja ergonomiaa. Fysioterapeutilla oli mukanaan kenkäskanneri, jonka avulla saatiin valittua jokaiselle oikeanlaiset pohjalliset kenkiin. Samassa yhteydessä henkilöstölle tarjoutui mahdollisuus ostaa edullisesti sopivan malliset turvakengät itselleen. NO tuki työntekijöiden ostamia ensimmäisiä turvakenkiä 15 eurolla.

Rengasyhtiön kanssa yhteistyössä järjestetyssä talvirengasinfossa NO:n henkilöstöllä oli mahdollisuus ostaa renkaat edulliseen hintaan. Infossa annettiin opastusta muun muassa renkaiden tarkastamisesta ja valinnasta.

Porvoon jalostamolla järjestettynä heijastinpäivänä jalostamon johtoryhmä apulaisineen kiinnitti heijastimia töihin tulevien vaatteisiin. Yhteensä päivän aikana jaettiin 1300 jousiheijastinta.



NO käynnisti hankkeen aikana intranetissä säännöllisen tiedottamisen vapaa-ajan turvallisuuteen liittyvistä asioista. Edellä mainituista kampanjapäivistä tiedottamisen lisäksi intranettiin kirjoitettiin ajanjaksolla syksy 2013 – kevät 2014 uutisia/muistutuksia muun muassa kansallisesta tapaturmapäivästä, hirvien vilkkaasta syysliikeddinnästä, lasketteluturvallisuudesta, näkyvyydestä ratin takana talvisäällä, liukastumisturvallisuuden Pysy pystyssä –kampanjasta ja lomaturvallisuudesta.

3.3 Vaikutusten seurannan haastattelujen ja kyselyn tulokset

Haastattelut

Kaikki haastateltavat pitivät vapaa-ajan turvallisuuden edistämistä sekä työnantajan että työntekijöiden etuna. Molempien osapuolten kannalta henkilöstön pysyminen terveenä ja työkykyisenä on tärkeä asia. Eräs haastatelluista piti vapaa-ajan turvallisuuteen panostamista ehdottoman tärkeänä asiana, koska varsinkin pääkonttorin toimistotyöntekijöillä ehdottomasti suurimmat tapaturmariskit ovat vapaa-ajalla. Johto ei hänen mukaansa ole vielä tiedostanut tätä ja käyttää resursseja (henkilöstön turvallisuuden kannalta) vähemmän olennaisiin asioihin.

NO:n kyselytyypeistä vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruujärjestelmää haastateltavat eivät kovin hyvin tunteneet. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruu voitaisiin hyvin yhdistää olemassa olevaan NCR-järjestelmään, jonka kautta kerätään tietoja muun muassa työn aikana sattuvista läheltä piti –tilanteista. Tämä kirjaamisjärjestelmä on henkilöstölle tuttu eikä olisi iso muutos lisätä järjestelmään vapaa-ajan tapaturmien ilmoittamismahdollisuus. Itse asiassa Porvoon jalostamolla on järjestelmän kautta jo palautettu jonkin verran tietoja sattuneista vapaa-ajan tapaturmista, vaikka tähän ei ole edes mitenkään kannustettu. Haastatellut pohtivat myös olisiko työterveyshuoltoa mahdollista hyödyntää jollain tavalla tiedon keräämisessä.

Haastattelujen perusteella vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen on toistaiseksi ollut Neste Oililla HSEQ-toimintaa toteuttavan tahon oman aktiivisuuden varassa. Johdon puolelta ei ole tullut vaatimuksia tai eh-

dotuksia edistämiseen. Toisaalta johto on kuitenkin suhtautunut lähes poikkeuksetta positiivisesti tehtyihin ehdotuksiin ja yrityksessä on saatu toteutettua hyvin muun muassa erilaisia kampanjapäiviä.

Haastatellut korostivat johdon tärkeää merkitystä myös vapaa-ajan tapaturmien ennaltaehkäisyssä. Johdon on osoitettava, että asia on tärkeä ja näytettävä esimerkkiä. Tämän myötä oikeanlainen viesti välittyy henkilöstölle ja ihmiset ryhtyvät pohtimaan omaa asennettaan ja käyttäytymistään vapaa-ajan turvallisuuden osalta. Erään haastatellun mielestä suomalaisilla on vähän sellainen ”rapatessa roiskuu” –asenne eli suomalaisten mielestä on ihan luonnollista, että silloin tällöin sattuu tapaturmia (niin työssä kuin vapaa-ajalla). Tämän asenteen muokkaamisessa ylin johto voisi toimia määrätietoisemmin. Eräs haastateltava totesi, että johtajat pitäisi velvoittaa olemaan mukana työntekijöille sattuvien tapaturmien käsittelyssä. Jos johtajat olisivat paremmin perillä tapaturmien konkreettisista seurauksista, voisi turvallisuuden ennaltaehkäisyyn panostaminen nousta prioriteeteissa korkeammalle kuin jos johtajat vain katselevat tapaturmalukuja paperilta eivätkä ole kosketuksissa ikävien tapahtumien seurausten kanssa.

Haastatellut olivat yksimielisiä siitä, että vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen on hyvä juttu, kunhan se tehdään oikealla tavalla eli ei ”tuputtamalla” vaan tukemalla. Ei ole tarkoituksenmukaista rajoittaa ihmisten vapaa-ajan toimintaa, vaan opastaa ja jakaa tietoa turvallisesta toiminnasta vapaa-ajalla.

Haastateltujen mielestä työturvallisuuden ja vapaa-ajan turvallisuuden edistämällä on ristikkäisvaikutuksia. Laadukkaasti toteutetun työturvallisuustyön opit heijastuvat vapaa-ajalle ja päinvastoin. Erityisesti, jos osataan vaikuttaa henkilön yleiseen asenteeseen turvallisuusasioita kohtaan, niin se näkyy positiivisesti sekä työajalla että vapaa-ajan puolella.

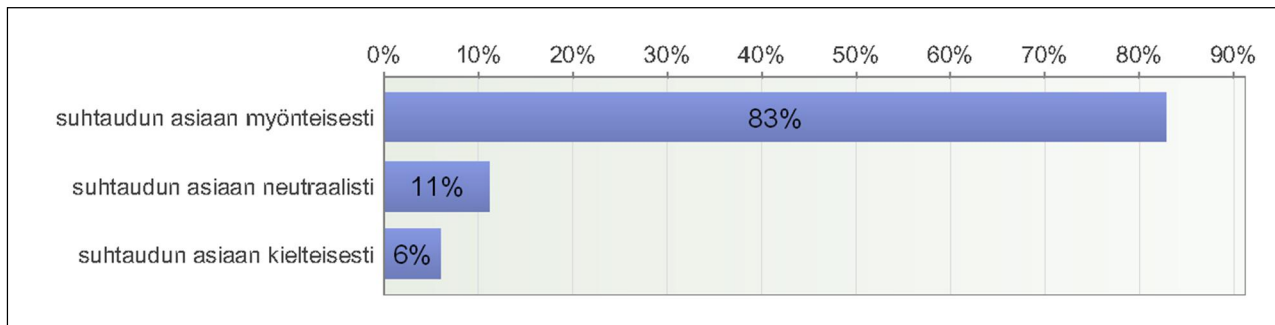
Vapaa-ajan turvallisuuden edistämällä nähtiin olevan potentiaalia nousta laajemminkin mukaan yritysten toimintaan. Aiheen yleistyminen riippuu kuitenkin siitä millä tavalla asiaa viestitään yritysten johtohenkilöille. Asia pitäisi esittää vapaa-ajan tapaturmien aiheuttamien rahallisten kustannusten kautta. Selkeät taloudelliset luvut purevat yleensä parhaiten ylimpään johtoon.

Kaikki haastatellut halusivat, että Neste Oil jatkaa vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä myös tutkimushankkeen päättymisen jälkeen. Aiheen painoarvoa voisi edelleen jopa lisätä, mutta tämä vaatisi suurempien resurssien varmistamista aiheelle.

Kysely

Vaikutusten seurannan kyselyyn vastasi yhteensä 117 henkilöä. Vastauksista 26 kappaletta kerättiin paperisena versiona 7.5.2014 NO:lla pidetyiltä messuilta. Loput 91 vastasivat kyselyyn sähköisesti Webropolin kautta. Vastaajista noin 57 % oli miehiä ja noin 43 % naisia.

Kuten kuvasta 2 nähdään, hankkeen lopuksi vaikutusten seurannan kyselyyn vastanneet henkilöt suhtautuivat pääosin positiivisesti työnantajan tekemään vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseen. Vastaajista noin 83 % suhtautui myönteisesti työnantajan halukkuuteen edistää vapaa-ajan turvallisuutta. Kielteisesti asiaan suhtautui vain noin 6 % vastaajista. Sama kysymys oli ollut edellisen samaa aihetta käsitelleen hankkeen kyselyssä (joka toteutettiin vuonna 2011). Tulokset olivat hyvin samankaltaisia myös tuolloin, sillä vuonna 2011 noin 82 % kyselyyn vastanneista Neste Oilin työntekijöistä oli suhtautunut positiivisesti työnantajan halukkuuteen parantaa henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta.



Kuva 2. Vastausten jakauma kysymykseen "Miten suhtaudut työnantajan halukkuuteen edistää henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta?"

Jatkokysymyksenä kysyttiin perusteluja valinnalle. Kielteisesti asiaan suhtautuvat kertoivat perusteluiksi haluavansa pitää työajan ja vapaa-ajan täysin erillään toisistaan. Joillakin vastaajilla oli pelkoja siitä, että vapaa-ajan harrastuksia ryhdytään rajoittamaan jollain tavalla tai ainakin vähättelemään/kritisoimaan tiettyjä, yleisesti vaarallisiksi ajateltuja, harrastuksia.

Myönteisesti asiaan suhtautuvat pitivät työnantajan vapaa-ajan turvallisuuden edistämistä osoituksena työntekijöistä välittämisestä. Suhtautumista perusteltiin usein myös sillä, että vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen on sekä työnantajan että työntekijöiden etu. Osan mielestä turvallisuuteen panostaminen on aina kannatettavaa toimintaa, oli kyseessä sitten työ- tai vapaa-aika.

Taulukkoon 4 on koottu yhteenveto siitä, miten vastaukset jakautuivat väittämätyyppisissä kysymyksissä. Kyselytyypistä tiedonkeruujärjestelmää piti hyvänä lähes 80 % vastaajista. Vielä suurempi osuus vastaajista (86 %) piti tiedon keräämistä vapaa-ajan tapaturmista tärkeänä ja hyödyllisenä. Kyselyyn vastanneet antoivat siis vahvan tuen tiedonkeruun jatkamiselle nykyisellä toteutustavalla.

NO:n toteuttamilla edistämistoimenpiteillä ja kampanjoinneilla oli kyselyyn vastanneiden mielestä ollut positiivisia vaikutuksia vapaa-ajan turvallisuuteen. Noin 85 % vastaajista oli sitä mieltä, että he kiinnostavat nykyään vapaa-ajan turvallisuusasioihin enemmän huomiota kuin ennen, käyttävät suojaimia/turvavälineitä vapaa-ajalla enemmän kuin ennen ja arvioivat riskejä vapaa-ajalla aikaisempaa useammin. Vain 29 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei heidän käyttäytymisensä ole muuttunut millään tavalla viimeisen kahden vuoden aikana. Noin kolme neljäsosaa vastaajista koki tietämyksensä vapaa-ajan riskeistä lisääntyneen viimeisen kahden vuoden aikana.

Kyselyyn vastanneet kokivat, että työnantajan oikealla tavalla toteuttama vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen vaikuttaa positiivisesti sekä työturvallisuuteen että vapaa-ajan turvallisuuteen. 92 % vastaajista koki edistämisen parantavan työturvallisuutta ja 94 % vapaa-ajan turvallisuutta. 93 % haluaa Neste Oilin jatkavan ja edelleen kehittävän vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä.

Taulukko 4. Vaikutusten seurannan kyselyvastausten jakaumat väittämätyyppiin kysymyksiin

Väittämä	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Nykyinen vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruumenetelmä on hyvä (kysely kerran vuodessa)	34%	45%	14%	8%
Tiedon kerääminen vapaa-ajan tapaturmista on tärkeää ja hyödyllistä	52%	34%	8%	6%
Kiinnitän nykyään vapaa-ajan turvallisuusasioihin enemmän huomiota kuin ennen	59%	26%	8%	7%
Käytän tarpeellisia suojaimia/turvavälineitä vapaa-ajalla enemmän kuin ennen (esim. pyöräilykypärää, heijastimia, henkilönsuojaimia nikkarointitöiden yhteydessä jne.)	58%	26%	9%	7%
Tietämykseni vapaa-ajan riskeistä on lisääntynyt viimeisen kahden vuoden aikana	36%	38%	16%	9%
Arvioin vapaa-ajan riskejä enemmän kuin ennen ("harkitsen ennen kuin teen")	46%	37%	12%	5%
Käyttäytymiseni ei ole vapaa-ajan turvallisuuden osalta muuttunut mitenkään viimeisen kahden vuoden aikana	10%	19%	34%	37%
Vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen vaikuttaa positiivisesti myös työturvallisuuteen (esim. parantuneen turvallisuuskulttuurin kautta)	62%	30%	5%	3%
Uskon, että oikealla tavalla toteutettu työnantajan tekemä vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyö voi parantaa henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta	68%	26%	3%	3%
Haluan Neste Oilin jatkavan ja edelleen kehittävän vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä	72%	21%	3%	5%

Vaikutusten seurannan kyselyn tulokset olivat kokonaisuudessaan erittäin positiivisia. Suurin osa vastanneista koki NO:n tekemällä kampanjonnilla olleen myönteisiä vaikutuksia vapaa-ajan turvallisuuteen. Kyselyn perusteella henkilöstö antaa vahvan tuen yritykselle jatkaa ja edelleen kehittää vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä. Myös vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruun jatkamiselle annettiin vahva positiivinen signaali.

Kyselyn tulosten analysoinnissa tulee huomioida, että vastausmäärä kyselyyn jäi kohtuullisen pieneksi. On mahdollista, että kyselyyn vastasivat erityisesti ne henkilöt, jotka pitävät aiheita tärkeinä. Kyselyn tulosten perusteella voidaan kuitenkin tehdä se johtopäätös, että työpaikalla tehtävällä vapaa-ajan turvallisuuden edistämällä on mahdollista vaikuttaa ainakin aiheen osalta vastaanottavien ihmisten käyttäytymiseen vapaa-ajalla.

3.4 Muiden indikaattorien tulokset

NO:n pääkonttorissa sattui vuonna 2012 kuusi, vuonna 2013 seitsemän ja vuoden 2014 ensimmäisen puoliskon aikana yksi työpaikkatapaturma. Työmatkatapaturmia pääkonttorin henkilöstölle sattui puolestaan vuonna 2012 kolme, vuonna 2013 kaksitoista ja vuoden 2014 ensimmäisellä puoliskolla viisi kappaletta.

Työmatkatapaturmat dominoivat pääkonttorin työtapaturmatilastoja ja tämä oli suuri syy sille, että NO painotti vapaa-ajan turvallisuuden kampanjointiaan nimenomaan työmatkoihin liittyviin asioihin. Työmatkatapaturmatilastoissa ei vielä hankkeen aikana ollut havaittavissa laskevaa trendiä. Toisaalta tapaturmien lukumäärät ovat pieniä ja satunnaistekijät vaikuttavat lyhyellä aikavälillä tilastoihin merkittävästi.

Tiedonkeruujärjestelmällä kerättyjen tietojen vertaaminen työtapaturmatilastoihin osoittaa kuinka voimakkaasti toimistotyöympäristössä henkilöstölle sattuvat tapaturmat painottuvat vapaa-ajalle. Kahden ja puolen vuoden aikana NO:n pääkonttorin henkilöstölle sattui ainoastaan 14 työpaikkatapaturmaa. Tiedonkeruujärjestelmällä kerättiin kahden vuoden ajalta tieto 189 NO:n henkilöstölle sattuneesta vapaa-ajan tapaturmasta. Kyselyyn vastasi muitakin kuin pääkonttorin työntekijöitä, mutta toisaalta vain osa NO:n henkilöstöstä vastasi kyselyyn. Todellisuudessa vapaa-ajan tapaturmia sattui siten huomattavan paljon enemmän kuin kyselyn tulokset osoittavat.

NO piti hankkeen lopussa vapaa-ajan turvallisuusteemaa erittäin hyödyllisenä ja aikoi jatkaa aiheen parissa työskentelyä myös hankkeen päättymisen jälkeen. Tiedonkeruuta vapaa-ajan tapaturmista aiotaan jatkaa tavalla tai toisella. Vaihtoehtoina ovat joko nykyisen kyselytyyppisen tiedonkeruun jatkaminen, vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen hyödyntäminen tiedonkeruussa tai tiedonkeruun yhdistäminen nykyiseen NCR-järjestelmään. Vapaa-ajan turvallisuuden jo toteutetuista kampanjapäivistä on tarkoitus tehdä säännöllisiä, vuosittain toistuvia tapahtumia. Tämän lisäksi NO tarkoituksena on viedä edelleen aiheita eteenpäin ja toteuttaa tulevaisuudessa uusia edistämistoimenpiteitä sitä mukaan kun saadaan hyviä uusia ideoita.

4 Johtopäätökset

NO:n case oli kokonaisuudessaan erittäin onnistunut. Kyselytyyppisellä tiedonkeruujärjestelmällä saatiin kerättyä hyvin tietoa henkilöstölle sattuneista vapaa-ajan tapaturmista erityisesti ensimmäisellä toteutuskerralla. Tapaturmatilastoista onnistuttiin poimimaan selkeitä ongelmakohtia ja painottamaan edistämistoimenpiteitä löydetyille osa-alueille. Kyselytyyppinen tiedonkeruutapa voi olla hyvin toimiva vapaa-ajan tapaturmatiedon keräämiseen, mutta kyselystä tiedottamiseen tulee panostaa voimakkaasti. NO:n tapaturmakyselyyn tuli toisella toteutuskerralla selvästi vähemmän vastauksia, kun tiedottaminen jäi vähäisemmäksi kuin ensimmäisellä toteutuskerralla.

NO:lla päästiin hankkeen aikataulun puitteissa hyvin lähelle tavoitteena ollutta, järjestelmällistä kokonaisturvallisuuden edistämistä. Vapaa-ajan turvallisuuden teema näkyi NO:n pääkonttorilla hankkeen loppupuolella säännöllisesti lukuisten teemapäivien ja intranetin kautta tapahtuneen tiedottamisen myötä. Vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen ei jäänyt NO:lla satunnaiseksi toiminnaksi, vaan sitä tehtiin jatkuvasti ja suunnitelmallisesti.

Hankkeen lopuksi toteutetun vaikutusten seurannan kyselyn perusteella henkilöstö antaa erittäin vahvan tuen vapaa-ajan turvallisuuden edistämisen jatkamiselle. Suurin osa kyselyyn vastanneista piti työnantajan toteuttamaa edistämistyötä positiivisena asiana ja koki edistämistoimenpiteiden myös vaikuttaneen positiivisesti heidän toimintaansa vapaa-ajan turvallisuuden osalta. Nämä ovat erittäin positiivisia signaaleja, jotka kannustavat NO:ta edelleen jatkamaan ja kehittämään kokonaisturvallisuuden edistämistyötään. Vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen vaikuttaisi sopivan erityisen hyvin toimistotyöympäristöön, jossa työpaikkariskit ovat yleensä kohtuullisen pienet.

Liite 2.1 Neste Oilin hankkeen aikana seuraamat indikaattorit

Vaikutukset vapaa-ajan turvallisuuteen

1. Vapaa-ajan tapaturmien lukumäärä ja vakavuus
2. Vapaa-ajan tapaturmien aiheuttamien poissaolojen osuus kaikista poissaoloista
3. Henkilöstökyselyllä kartoitettavat tiedot edistämistoimenpiteiden vaikutuksista
4. Yrityksen panostukset edistämistoimenpiteisiin (edistämistoimenpiteiden lukumäärä, ajallinen ja rahallinen panostus edistämistoimenpiteiden suunnitteluun ja toteutukseen)

Vaikutukset työturvallisuuteen

5. Työtapaturmien lukumäärä/taajuus/vakavuus
6. Henkilöstökyselyllä kartoitettavat tiedot (onko ollut vaikutuksia toimintaan työpaikalla)

Toimintatavan arviointi

7. Tiedonkeruujärjestelmän toimivuus/käytettävyys/soveltuvuus
 - Lomakkeiden täyttöaste
 - Järjestelmästä saatava tieto (sen hyödynnettävyys)
8. Henkilöstön suhtautuminen toimintatapaan
 - Suhtautuminen toimintatapaan ja yleisesti työnantajan pyrkimykseen edistää vapaa-ajan turvallisuutta
 - Suhtautuminen yksittäisiin toimenpiteisiin
 - Tarjottaviin edistämiskeinoihin osallistumisen/mahdollisuuksien hyödyntämisen aktiivisuus (kampanjat, henkilönsuojainten lainaaminen jne.)
 - Henkilöstön suhtautuminen yksittäisiin edistämiskeinoihin (palaute)

Johdon näkökulma

9. Yrityksen halukkuus jatkaa toimintatavan hyödyntämistä hankkeen päättymisen jälkeen
10. Tiedonkeruujärjestelmän tuottaman tiedon hyödyntäminen organisaatiossa, integroituminen johtamisjärjestelmään

Liite 2.2 Neste Oilin vaikutusten seurannan kyselylomake

KYSYMYKSET

1. Sukupuolesi

- ☐ Mies
- ☐ Nainen

2. Ikäsi

- ☐ alle 20 vuotta
- ☐ 20-24 vuotta
- ☐ 25-34 vuotta
- ☐ 35-44 vuotta
- ☐ 45-54 vuotta
- ☐ 55-64 vuotta
- ☐ vähintään 65 vuotta

3. Miten suhtaudut työnantajan halukkuuteen edistää henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta?

- a) Suhtaudun asiaan myönteisesti
- b) Suhtaudun asiaan neutraalisti
- c) Suhtaudun asiaan kielteisesti

4. Millaisia vapaa-ajan turvallisuuteen liittyviä toimenpiteitä muistat Neste Oililla olleen viimeisen kahden vuoden aikana?

5. Mitä asioita tai millaisia ajatuksia näistä vapaa-ajan turvallisuuden teemoista on jäänyt mieleesi?

Liite 2.2 Neste Oilin vaikutusten seurannan kyselylomake

6. Mikä on mielipiteesi seuraavista väittämistä: (merkitse rastilla)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Mahdollisia kommentteja tai tarkennuksia
Nykyinen vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruumenetelmä on hyvä (kysely kerran vuodessa)					
Tiedon kerääminen vapaa-ajan tapaturmista on tärkeää ja hyödyllistä					
Kiinnitän nykyään vapaa-ajan turvallisuusasioihin enemmän huomiota kuin ennen					
Käytän tarpeellisia suojaimia/turvavälineitä vapaa-ajalla enemmän kuin ennen (esim. pyöräilykypärää, heijastimia, henkilönsuojaimia nikkarointitöiden yhteydessä jne.)					
Tietämykseni vapaa-ajan riskeistä on lisääntynyt viimeisen kahden vuoden aikana					
Arvioin vapaa-ajan riskejä enemmän kuin ennen ("harkitsen ennen kuin teen")					
Käyttäytymiseni ei ole vapaa-ajan turvallisuuden osalta muuttunut mitenkään viimeisen kahden vuoden aikana					
Vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen vaikuttaa positiivisesti myös työturvallisuuteen (esim. parantuneen turvallisuuskulttuurin kautta)					
Uskon, että oikealla tavalla toteutettu työnantajan tekemä vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyö voi parantaa henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta					
Haluan Neste Oilin jatkavan ja edelleen kehittävän vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä					

7. Millaisia toiveita tai ajatuksia sinulla on yleisesti vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseen liittyen?

Toni Hyytinen

Case-raportti: Nokian Renkaat

Sisällysluettelo

1.	Pohjustus Nokian Renkaiden caseen	1
1.1	Yrityskuvaus	1
1.2	Lähtötilanne	1
1.3	Casen toteutus ja vaiheet	1
2	Hankkeen eteneminen yrityksessä	4
2.1	Hankkeen käynnistäminen ja vaatimusmäärittely	4
2.2	Tiedonkeruujärjestelmän rakentaminen	4
2.3	Indikaattorit ja mittaaminen	6
2.4	Toimintatavan muiden osioiden rakentaminen	6
2.5	Tiedonkeruujärjestelmän työpaja	7
2.6	Edistämistoimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen	8
2.7	Vaikutusten seurannan suunnittelu ja toteutus	8
3	Tulokset	10
3.1	Tiedonkeruujärjestelmällä kerätty tapaturmatieto	10
3.2	Toteutetut edistämistoimenpiteet ja niihin tehdyt panostukset	10
3.3	Vaikutusten seurannan haastattelujen ja kyselyn tulokset	11
3.4	Muiden indikaattorien tulokset	12
4	Johtopäätökset	14

1. Pohjustus Nokian Renkaiden caseen

1.1 Yrityskuvaus

Nokian Renkaat Oyj on perustettu vuonna 1988. Pörssiin yhtiö listautui vuonna 1995. Yhtiön juuret ovat vuonna 1898 perustetussa Suomen Gummitehdas Oy:ssä. Henkilöautonrenkaiden valmistus alkoi yhtiössä vuonna 1932.

Nokian Renkaat (NR) valmistaa renkaita henkilö- ja kuorma-autoihin sekä raskaisiin työkoneisiin etenkin vaativiin ajo-olosuhteisiin. Yrityksen arvoja ovat turvallisuuden edistäminen, ympäristön kunnioittaminen, hyvinvoinnin vaaliminen ja korkean laadun varmistaminen.

Päätuotteet valmistetaan kahdessa tehtaassa, joista toinen sijaitsee Suomessa Nokialla ja toinen Venäjällä Vsevolozhkissa. Vuonna 2013 tehtaissa valmistettiin yhteensä 15 miljoonaa rengasta. Talvirenkaat muodostavat suuren osan yhtiön kappalemääräisestä myynnistä. Tuotekehitys sekä prototyyppien ja koeerien valmistus tehdään Suomessa. Yhtiön päämarkkinat ovat Pohjoismaat, Venäjä ja muut IVY-maat, muu Eurooppa sekä Pohjois-Amerikka.

1.2 Lähtötilanne

Tähän tutkimushankkeeseen osallistui NR:n Nokialla sijaitseva pääkonttori ja tehdas, jossa työskenteli hankkeen aikana yhteensä noin 1200 henkilöä. NR oli tutkimushankkeessa mukana olleista neljästä yrityksestä ainoa, joka ei ollut osallistunut edelliseen, samaa aihetta käsitelleeseen, hankkeeseen "Teollisuusyritysten turvallisuuden kehittäminen vapaa-ajan turvallisuutta edistämällä". Hankkeeseen pyrittiin löytämään yksi kokonaan uusi yritys, jossa vapaa-ajan turvallisuutta ei ollut otettu vielä millään tavalla osaksi toimintaa. NR:ta oli kysytty mukaan jo ensimmäiseen hankkeeseen ja he olivat olleet jo tällöin kiinnostuneita aiheesta. Ajankohta ei kuitenkaan tuolloin ollut otollinen osallistumiselle. Sen sijaan jatkohanke sopi hyvin NR:lla turvallisuuden osalta käynnissä olleeseen kehitysvaiheeseen ja yritys päätti osallistua hankkeeseen.

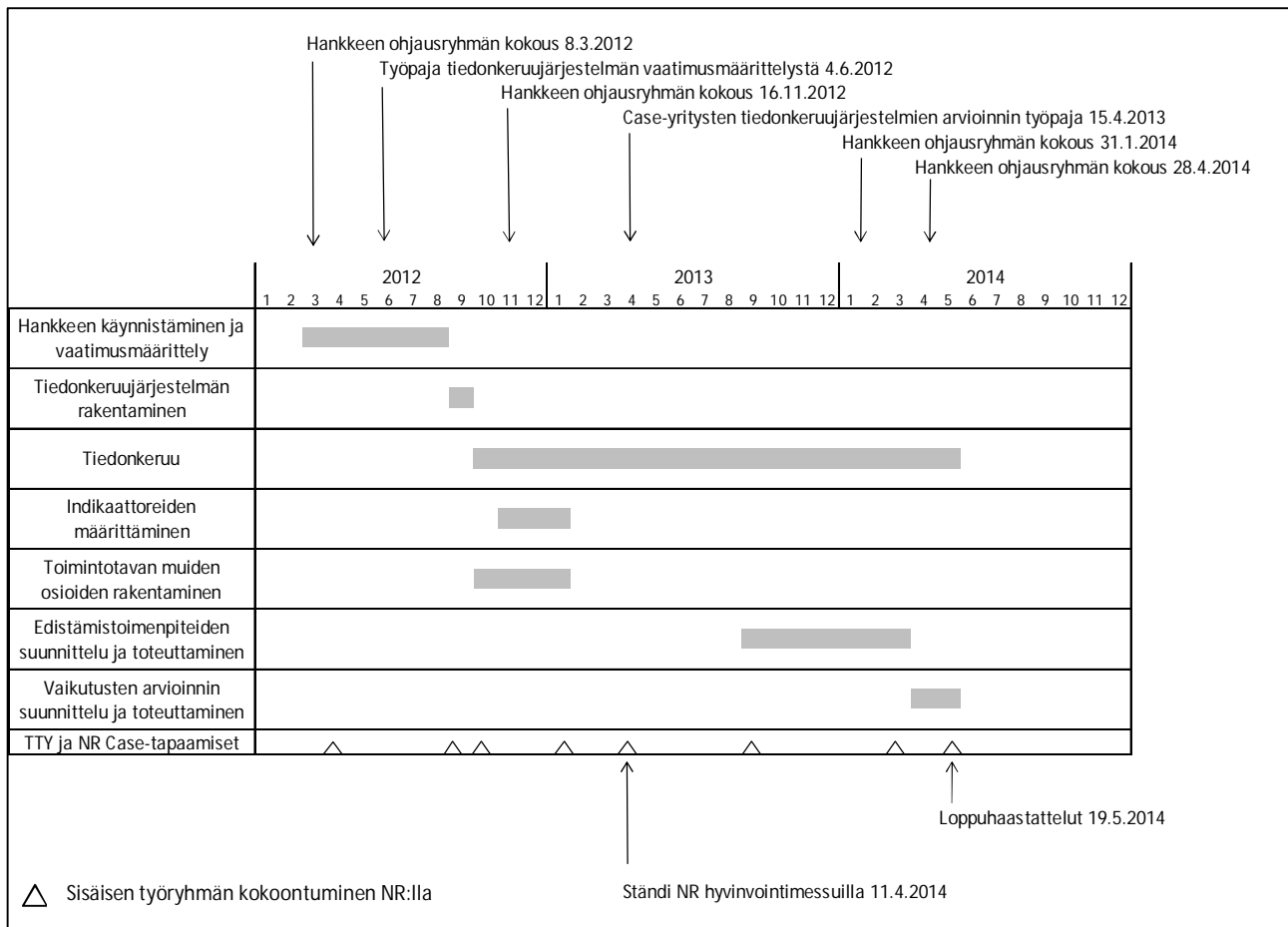
Hankkeen käynnistyessä NR oli kiinnostunut henkilöstönsä vapaa-ajan turvallisuuden edistämisestä, mutta ei ollut tehnyt vielä käytännössä yhtään työtä vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseksi. Yritys oli kuitenkin juuri käynnistänyt laajemman, turvallisuuskulttuurin kehittämiseen tähtäävän, projektin ja koki osallistumisen henkilöstön kokonaisturvallisuutta käsittelevään hankkeeseen sopivan hyvin osaksi omaa projektiaan. NR ei ollut hankkeen käynnistyessä tyytyväinen työtapaturmataajuuteensa eikä pitänyt Nokian tehtaansa turvallisuuskulttuuria riittävän vahvana. Juuri näiden syiden takia yritys oli käynnistänyt projektin turvallisuuskulttuurin parantamiseksi ja näki siirtymisen osittain myös vapaa-ajan turvallisuuden edistämisen puolelle tukevan myös työturvallisuuden edistämistä ja turvallisuuskulttuurin kehittämistyötä.

1.3 Casen toteutus ja vaiheet

NR:n yhteyshenkilönä ja ohjausryhmän jäsenenä hankkeessa toimi yrityksen turvallisuuspäällikkö, joka vastasi myös yrityksen sisäisen työryhmän kokoamisesta. Sisäisen työryhmän jäseniä olivat turvallisuuspäällikön lisäksi työterveyshoitaja, työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu.

Hankkeen päätehtävänä jokaisessa yrityksissä oli rakentaa oma uudenlainen toimintatapa, jossa vapaa-ajan turvallisuus otetaan mukaan yrityksen turvallisuustyöhön. Toimintatavan rakentaminen sisälsi useita eri

vaiheita. Yhteenvedo näistä vaiheista, niiden toteutumisesta ja muiden merkittävien tapahtumien ajankohdista NR:lla ovat nähtävissä kuvasta 1.



Kuva 1. Yhteenvedo hankkeen vaiheista ja merkittävistä tapahtumista NR:lla

Toimintatavan rakentamisen alussa toiminta keskittyi tiedonkeruujärjestelmän rakentamiseen. Tiedonkeruujärjestelmällä tarkoitetaan tässä yhteydessä menetelmää, jolla kerätään ja tilastoidaan tietoa yrityksen henkilöstölle sattuvista vapaa-ajan tapaturmista. Jo ennen tiedonkeruujärjestelmän rakentamista tehtiin vaatimusmäärittely, jossa määritettiin tärkeät huomioitavat asiat ja reunaehdot tiedonkeruujärjestelmän ja koko toimintatavan rakentamiselle. Tiedonkeruujärjestelmän rakentamisen jälkeen aloitettiin tiedonkeruu, jonka aikana tietoa sattuneista vapaa-ajan tapaturmista kerättiin lähes hankkeen loppuun saakka.

Seuraavassa vaiheessa määritettiin projektin aikana seurattavat indikaattorit. Niiden avulla pyrittiin seuraamaan toimintatavan toimivuutta ja vaikuttavuutta. Toimintatavan muiden (kuin tiedonkeruujärjestelmään liittyvien) osioiden rakentaminen oli yksi projektin vaiheista. Tähän vaiheeseen sisältyi muun muassa sen määrittely miten yrityksessä suunnitellaan ja toteutetaan uusia edistämistoimenpiteitä. Tämä edellytti edistämistoimenpiteiden suunnittelua tekevien henkilöiden/työryhmän nimeämistä ja päätöksentekoprosessin määrittämistä toimenpiteiden toteuttamiseen.

Sen jälkeen kun toimintatapa oli määritetty ja tiedonkeruulla kerätty riittävästi tietoa sattuneista vapaa-ajan tapaturmista suunniteltiin ja toteutettiin määritetyn prosessin mukaisesti vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteitä. Edistämistoimenpiteiden suunnittelun tuli pohjautua tiedonkeruujärjestelmällä

kerättyyn tapaturmatietoon. Hankkeen lopuksi suunniteltiin ja toteutettiin vaikutusten seurantaan liittyvät tehtävät. Tähän kuuluivat sekä jo kerätyn tiedon kokoaminen yhteen että uuden aineiston kerääminen haastattelujen ja kyselyn avulla. Vaikutusten seurannan tarkoituksena oli kerätä ja analysoida tietoa siitä minkälaisia kokemuksia uuden toimintatavan käyttöönotosta hankkeen aikana saatiin ja minkälaisia vaikutuksia käyttöönotolla oli.

2 Hankkeen eteneminen yrityksessä

Tässä luvussa on kuvattu se miten hanke eteni NR:lla. Hankkeen eteneminen on kuvattu kronologisessa järjestyksessä. Tutkijoiden ajatukset ja havainnot on erotettu omiin laatikoihin, jotta ne erottuvat puhtaasta hankkeen etenemisen kuvaamisesta.

2.1 Hankkeen käynnistäminen ja vaatimusmäärittely

Hankkeen ensimmäiseen ohjausryhmän kokoukseen (8.3.2012) ei päässyt osallistumaan NR:n edustajaa. Yrityksen oma hankkeen aloitustilaisuus pidettiin 2.4.2012 NR:n Nokian tehtaalla. Tällöin turvallisuuspäällikön kokoama yrityksen sisäinen työryhmä oli kokonaisuudessaan paikalla. Hankkeen aloitustilaisuudessa Tampereen teknillisen yliopiston (TTY) tutkijat esittelivät hankkeen taustan, tavoitteet ja etenemisen keskittyen erityisesti ensimmäisiin tehtäviin. Koska NR ei ollut osallistunut edeltävään hankkeeseen, esittelivät tutkijat työryhmälle myös (laajemmin kuin hankkeen muille kohdeyrityksille) sen hankkeen tulokset ja tärkeimmät havainnot. Tutkijoiden pohjustuksen jälkeen aiheesta ja hankkeen ensimmäisistä tehtävistä keskusteltiin työryhmän jäsenten kanssa. Kokoontumisen yhteydessä tehtiin myös tiedonkeruujärjestelmän vaatimusmäärittelyä tutkijoiden etukäteen miettimien kysymysten pohjalta. Yrityksen tehtäväksi jäi vaatimusmäärittelyyn tarvittavien tietojen hankkiminen kesäkuussa pidettävään yhteiseen työpajaan mennessä.

Vaatimusmäärittelyä käsitellyt hankkeen ensimmäinen työpaja pidettiin 4.6.2012 Tampereen teknillisellä yliopistolla. NR:lta työpajaan osallistuivat työturvallisuuspäällikkö ja työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu. Työpajassa käytiin läpi tietosuojaan liittyvää lainsäädäntöä sekä pohdittiin mitä rajoitteita ja reunaehtoja syksyllä 2012 rakennettavalla tiedonkeruujärjestelmällä on. Työpajassa mietittiin myös mitä erilaisia vaihtoehtoja yrityksillä on tulevalle tiedonkeruulle.

2.2 Tiedonkeruujärjestelmän rakentaminen

Henkilöstölle sattuvia vapaa-ajan tapaturmia kartoittavan tiedonkeruujärjestelmän rakentaminen oli syksyllä 2012 hankkeen tärkein tehtävä yrityksissä. Tiedonkeruu oli hyvä saada yrityksissä nopeasti käyntiin, jotta tietoa ehtisi kertymään riittävästi hankkeen jatkon tarpeisiin. Toisaalta tiedonkeruujärjestelmä tuli valmistella huolellisesti siten, että kaikki henkilöstöryhmät hyväksyisivät sen ja että tiedonkeruu onnistuisi tehokkaasti.

NR:n tehtävänä oli työpajan jälkeen ollut miettiä tarjolla olleista vaihtoehtoista omiin tarkoituksiinsa sopivinta tiedonkeruujärjestelmää. Yrityksen sisäisen työryhmän kokouksessa 4.9.2012 tutkijat kertoivat eri vaihtoehdot tiedonkeruujärjestelmiksi ja esittelivät myös laatimansa esimerkkilomakepohjan. Lomakepohjan tarkoituksena oli havainnollistaa ne tiedot, jotka tiedonkeruujärjestelmän avulla tulisi vähintään kerätä. Yritys sai vapaasti hyödyntää tutkijoiden laatimaa esimerkkilomaketta. Pohjustuksen jälkeen kokoontumisessa keskusteltiin tiedonkeruujärjestelmän vaihtoehtoista ja henkilöstölle tehtävästä tiedottamisesta sekä laadittiin toteutussuunnitelmaa tiedonkeruujärjestelmän käynnistämiseksi syksyn 2012 aikana.

Tutkijoiden laatimaa esimerkkipohjaa pidettiin hyvänä ja NR aikoi hyödyntää sitä. Yritys halusi lisätä omaan tiedonkeruuseensa sairauslomapäivien lukumäärän (tätä ei esimerkkipohjassa ollut). 4.9.2012 pidetyn kokouksen aikana NR ei vielä tehnyt päätöstä tiedonkeruujärjestelmästä, vaan mahdollisia vaihtoehtoja oli vielä tässä vaiheessa useita. NR halusi ennen päätöstä käsitellä asiaa sisäisesti ja pitää muun muassa työterveyshuollon kanssa oman tapaamisen. Yritystä vielä tässä vaiheessa kiinnostaneita vaihtoehtoja

tiedonkeruujärjestelmiksi olivat kyselytyyppinen tiedonkeruu, oman HR-järjestelmän kautta tehtävä tiedonkeruu ja KELA-lomakkeen täytön yhteydessä tehtävä tiedonkeruu. KELA-lomakkeeseen pohjautuva tiedonkeruutapa ei ollut tutkijoiden laatimissa vaihtoehtoisissa, vaan tämä idea nousi esiin sisäisessä työryhmässä käytyjen keskustelujen aikana. KELA-lomakkeeseen yhdistettävän tiedonkeruun mahdollisuudesta ja lomakkeeseen täytettävien tietojen riittävydestä ei kokoukseen osallistuneilla henkilöillä ollut riittävästi tietoa, jotta päätöksiä olisi sen osalta voitu jo tehdä. Tapaamisen lopuksi sovittiin, että turvallisuuspäällikkö selvittää palkanlaskennasta (jonka kautta KELA-lomakkeiden kerääminen tapahtui NR:ssä) mahdollisuutta kerätä vapaa-ajan tapaturmatietoa KELA-lomakkeen avulla.

Seuraavaan kokoukseen mennessä NR:n tuli valita tiedonkeruujärjestelmä ja laatia suunnitelma tiedonkeruun käynnistämiseksi. 4.9.2012 pidetyssä tapaamisessa sovittiin myös, että tutkijat laativat yhden A4:n mittaisen tiivistelmän hankkeesta ja tiedonkeruusta. NR hyödyntäisi tätä tiivistelmää henkilöstölle tehtävässä sisäisessä tiedottamisessa. Tiivistelmä lähetettiin sähköpostitse syyskuun aikana.

10.10.2012 pidettyyn kokoukseen mennessä NR oli valinnut tiedonkeruujärjestelmänsä ja myös jo käynnistänyt tiedonkeruun. Yritys oli päättänyt sisäisen pohdinnan jälkeen yhdistämään tiedonkeruun jo olemassa olevaan toimintatapaan eli KELA:lle lähetettävän lomakkeen yhteyteen. Nokian Renkailla oli ollut jo käytäntönä, että palkanlaskija lähettää KELA:n lomakkeen (SV 143) työntekijän täytettäväksi mikäli palkanlaskijalle toimitettavan lääkärintodistuksen perusteella poissaolo oli (palkanlaskijan näkemyksen mukaan) saattanut johtua vapaa-ajalla sattuneesta tapaturmasta. Tällöin lomake oli lähetetty postitse työntekijälle, joka oli täyttänyt lomakkeen ja lähettänyt sen takaisin palkanlaskentaan. Lomakkeen täyttäminen oli ollut edellytys poissaoloajan palkanmaksulle. KELA:n lomakkeeseen täytettiin samoja asioita kuin mitä hankkeen tiedonkeruujärjestelmällä oli tarkoitus kerätä.

NR:lla oli tavallaan ollut jo olemassa tiedonkeruujärjestelmä henkilöstölle sattuvista vapaa-ajan tapaturmista. Sitä ei vain ollut hyödynnetty millään tavalla esimerkiksi tilastotiedon muodostamiseen.

Olemassa ollutta järjestelmää muokattiin hieman, jotta kerätty tieto saatiin hyödynnettävään muotoon. NR piti tiedonkeruun samanlaisena kuin ennenkin, mutta uutena toimintatapana palkanlaskija poisti täytetyistä lomakkeista kaikki henkilötiedot (täyttäjän henkilöllisyyden tunnistamiseen liittyvät tiedot) ja toimitti muokatut lomakkeet turvallisuuspäällikölle. Hän alkoi koota säännöllisin väliajoin saamistaan lomakkeista yhteenvetoja ja tilastoja, joita voitiin hyödyntää henkilöstön kokonaisturvallisuuden edistämässä.

NR:n valitsema tiedonkeruutapa tuntui jo ennen ensimmäisiä käyttökokemuksia erittäin hyvältä idealta. Henkilöstön aktivoimisen vaikeutta vapaaehtoiseen raportointiin omista vapaa-ajan tapaturmista pidettiin hankkeen käynnistyessä uhkakuvana tiedonkeruun onnistumiselle. NR:n ideoimassa ja valitsemassa tiedonkeruutavassa tätä ongelmaa ei ollut ollenkaan.

10.10.2012 pidetyssä kokouksessa käytiin läpi NR:n valitsema tiedonkeruujärjestelmä ja KELA:n lomake-pohja varmistaen, että toimintatavalla saatiin kerättyä kaikki alkuperäisen suunnitelman mukainen olennainen tieto. Kokoontumisen aikana selvisi, ettei valittu tiedonkeruujärjestelmä ollut aukoton. Yrityksen toimihenkilöt saivat nimittäin olla kolme päivää poissa töistä ilman lääkärintodistusta. Tämän myötä toimihenkilöiden alle neljän päivän poissaoloon johtaneista vapaa-ajan tapaturmista ei saatu tietoa valitun tiedonkeruujärjestelmän avulla. Työryhmän tapaamisessa ei osattu sanoa vielä varmasti,

kehitetäänkö tätä puutetta korjaamaan jokin lisätoimintatapa (esimerkiksi erillinen, vapaaehtoisesti täytettävä lomake) vai tyydytäänkö valitulla toimintatavalla saatuihin tapaturmatietoihin. Asia jäi yrityksen pohdittavaksi. Myöhemmin syksyllä yritys päätti, ettei erillistä tiedonkeruutapaa oteta käyttöön.

Kokoontumisessa keskusteltiin myös henkilöstölle tehtävästä tiedottamisesta. Työryhmä oli yksimielinen siitä, että vaikka valittu tiedonkeruujärjestelmä ei sinänsä henkilöstön toiminnan näkökulmasta tuokaan mitään uutta vanhaan toimintaan verrattuna, tulee KELA:n lomakkeen tietojen uudeltaisesta hyödyntämisestä tiedottaa. Sekä työntekijöille että toimihenkilöille sovittiin tiedotettavan mitä KELA:n lomakkeeseen täytettäviä tietoja aletaan hyödyntää ja mihin tarkoitukseen tietoja käytetään.

2.3 Indikaattorit ja mittaaminen

16.11.2012 pidetyssä ohjausryhmän kokouksessa pääaiheena oli hankkeen aikana yrityksissä seurattavat indikaattorit. TTY:n tutkimusryhmä esitteli kokouksessa oman ehdotuksensa hankkeen aikana tehtävästä mittaamisesta. NR:n edustaja ei kuitenkaan päässyt kokoukseen paikalle, joten indikaattoriehdotus esiteltiin NR:lle vasta 23.1.2013 pidetyssä sisäisen työryhmän kokouksessa.

Tutkijat esittelivät kokouksessa indikaattoriehdotuksen, johon oli jo tehty pieniä muutoksia ohjausryhmältä saatujen kommenttien pohjalta. Kokouksessa ehdotus käytiin indikaattori kerrallaan läpi ja keskusteltiin siitä mitä ehdotuksen indikaattoreita oli mahdollista seurata NR:lla ja toisaalta minkä indikaattorien seuraamisen NR katsoi hyödylliseksi. Tällä tavalla kokouksessa laadittiin lista NR:lla hankkeen aikana seurattavista indikaattoreista (katso liite 3.1).

2.4 Toimintatavan muiden osioiden rakentaminen

23.1.2013 pidetyssä sisäisessä työryhmän kokouksessa aiheena oli indikaattorien määrittämisen lisäksi myös toimintatavan muiden osioiden suunnitteleminen. NR oli jo ennen kokousta miettinyt varsin tarkkaan toimintatapansa muut osiot. Näin kokouksessa lähinnä vain käytiin läpi NR:n suunnitelma, josta seuraavaksi lyhyt kuvaus.

Nokian Renkaat oli nimennyt vastuuhenkilön, jolle palkanlaskennasta lähetetään täytetyt KELA:n lomakkeet (ilman täyttäjän henkilötietoja). Vastuuhenkilön tehtäväksi oli määritetty koota lomakkeista tilastoja, analysoida lomakkeiden tietoja ja esitellä yhteenvedot säännöllisesti työsuojelutoimikunnan kokouksissa. Työsuojelutoimikunnan tehtävänä oli miettiä kerrotun tiedon pohjalta uusia käytäntöjä ja toimenpide-ehdotuksia. Työsuojelutoimikunnalla oli jonkin verran suoraa päätösvaltaa eli pienempien toimenpide-ehdotusten toteuttamisesta voitiin päättää suoraan toimikunnassa. Sen sijaan isompien investointien (rahallisesti tai henkilötyötuntien perusteella) toteuttamiseen täytyi hakea lupa ylemmältä johdolta.

NR:lla toimintatavan suunnittelu sujui hyvin vaivattomasti ja suoraviivaisesti. NR:n toiveen mukainen selkeä ja yksinkertainen toimintatapa oli muotoutunut yrityksen sisällä jo ennen kokousta, jossa sitä oli tarkoitus suunnitella.

Kokouksessa sovittiin myös, että tutkijat tulevat pitämään ständiä ja esittelemään hanketta NR:n henkilöstölle 11.4.2013 Nokian tehtaalla pidetyille hyvinvointimessuille. TTY:n tutkijat osallistuivat suunnitelman mukaisesti näihin NR:lla joka toinen vuosi pidettäville hyvinvointimessuille. Messut olivat yrityksen sisäinen tilaisuus ja tarkoitettu ainoastaan NR:n omalle henkilöstölle.

Tutkijat antoivat ständillään NR:n henkilöstölle tietoa käynnissä olevasta hankkeesta ja yleistä faktatietoa vapaa-ajan tapaturmista. Ständin taakse ripustettiin aiheesta laadittu posteri. Kiinnostuneille jaettiin yhden sivun (kaksipuolista) tiivistelmää aiheesta.

Suurin osa ständillä käyneistä ei ollut kuullut käynnissä olevasta hankkeesta, joten messujen avulla tehty tiedottaminen oli selvästi tarpeellista. Kävijöitä kiinnostivat erityisesti vapaa-ajan tapaturmien tilastot. Keskustelua herätti se millaisia ovat tyypilliset vapaa-ajan tapaturmat Suomessa ja mitä niiden ehkäisemiseksi voitaisiin tehdä. Suunnilleen puolet ständillä käyneistä piti työnantajan taholta tehtävää vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä positiivisena asiana. Toinen puolisko käyneistä suhtautui asiaan joko täysin neutraalisesti tai hieman epäilevästi.

2.5 Tiedonkeruujärjestelmän työpaja

TTY:lla järjestettiin 15.4.2013 hankkeen toinen työpaja, jonka teemana oli uusien tiedonkeruujärjestelmien arviointi saatujen ensimmäisten kokemusten ja tulosten perusteella. Työpajaan osallistui yhteensä 11 henkilöä (yrityksistä kuusi henkilöä, TTY:ltä kolme henkilöä ja sosiaali- ja terveysministeriöstä kaksi henkilöä).

Yritykset esittelivät työpajassa oman tiedonkeruujärjestelmänsä ja sen mitkä olivat olleet ensimmäiset kokemukset järjestelmän toimivuudesta. Yritykset kertoivat myös ensimmäisistä tiedonkeruullaan saamista tuloksista. Tiedonkeruujärjestelmät olivat kaikilla yrityksillä erilaisia. Jokaisen yrityksen esityksen jälkeen pohdittiin kaikkien työpajaan osallistuneiden kesken mitkä olivat kyseisen tiedonkeruujärjestelmän hyvät puolet ja heikkoudet sekä mahdolliset kehittämistarpeet.

NR:n tiedonkeruujärjestelmällä oli saatu työpajaan mennessä kerättyä tietoa 25 vapaa-ajan tapaturmasta. Näistä peräti 23 oli sattunut miehille ja noin 60 % tapauksista oli ollut liikuntatapaturmia.

NR:n tiedonkeruujärjestelmän ehdottomaksi vahvuudeksi arvioitiin työpajassa se, että henkilöstölle sattuneista vapaa-ajan tapaturmista saadaan sen avulla kerättyä hyvin luotettavasti tietoa. Käytännössä kaikista vakavia seurauksia aiheuttaneista (työterveyshuoltokäynnin ja yli kolmen päivän poissaolon aiheuttaneista) vapaa-ajan tapaturmista saadaan tieto täytetyn lomakkeen muodossa. NR:n tiedonkeruujärjestelmä ei vaatinut henkilöstön aktivointia tiedon antamiseen, koska tiedonkeruu saatiin liitettyä jo olemassa olleeseen pakolliseen toimintatapaan.

Tiedonkeruujärjestelmän selväksi heikkoudeksi nähtiin se, ettei sillä saada tietoa muista kuin poissaolon aiheuttaneista tapaturmista. Muiden yritysten tiedonkeruujärjestelmillä oli mahdollista kerätä tietoa myös sellaisista vapaa-ajan tapaturmista, joiden takia tapaturman uhri ei joudu olemaan töistä pois (mutta joista on kuitenkin aiheutunut fyysistä haittaa). Toiseksi, edellistä pienemmäksi, heikkoudeksi arvioitiin se, että järjestelmästä ja yleensäkin vapaa-ajan turvallisuusasioista tiedottaminen voi jäädä liian vähäiseksi kun tiedonkeruujärjestelmä ei sinällään vaadi henkilöstön aktivointia. Muiden yritysten tiedonkeruujärjestelmiin liittyi aktivoinnin tarpeen takia automaattisesti myös aiheen esilläpitoa ja muistuttelua.

2.6 Edistämistoimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen

13.9.2013 NR:lla pidetyssä yrityksen sisäisen työryhmän kokouksessa aiheina olivat kesälomien jälkeinen tilannekatsaus ja vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteiden suunnittelu. Tapaamisessa selvisi, että NR:n osalta vapaa-ajan edistämistoimenpiteet käynnistyvät hieman suunniteltua myöhemmin budjetoinnista johtuvien tekijöiden takia. Syksyn 2013 sijaan suunnitelmassa oli vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimien käynnistäminen vasta vuoden 2014 puolella. NR korosti kokouksessa jo aikaisemminkin hankkeen aikana esiin tuomaansa asiaa eli että vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen oli edelleen vain pieni osa laajempaa, turvallisuuskulttuurin kehittämiseen liittyvää toimintaa.

NR:n suunnitelmassa oli avata tammikuussa uusi turvallisuusasioiden kampanjointiin liittyvä huone, johon oli tarkoitus rakentaa myös vapaa-ajan turvallisuutta käsittelevä osio. Kampanjahuoneen lisäksi suunnitelmassa oli toteuttaa vapaa-ajan turvallisuuden edistämistä koulutustilaisuuksien yhteydessä. NR:n koko henkilöstölle oltiin pitämässä lähiaikoina turvallisuuskoulutusta ja siihen NR oli sisällyttämässä myös vapaa-ajan turvallisuuteen liittyviä asioita.

Viimeistään tässä tapaamisessa varmistui asia, josta oli ollut viitteitä jo aikaisemmin. NR oli kiinnostunut keräämään tietoa henkilöstölle sattuvista vapaa-ajan tapaturmista, mutta sitoutuminen vapaa-ajan turvallisuuden järjestelmälliseen edistämiseen ei ollut vielä korkealla tasolla. Ajankohta sen aloittamiselle ei vain ollut vielä oikea, vaan työturvallisuuden parantaminen oli yrityksen selkeä ykkösprioriteetti.

Tapaamisessa oli puhetta myös teeman ”myymisestä” ylimmälle johdolle. NR:n turvallisuuspäällikkö sanoi laskevansa tiedonkeruujärjestelmällä kerätyn tiedon pohjalta arviot siitä, kuinka paljon kustannuksia vapaa-ajan tapaturmat aiheuttavat ja esittävänsä luvut ylimmälle johdolle. Tutkijat esittivät kiinnostuksensa laskelmiin ja NR lupaili, että tutkijat voisivat saada luvut hyödynnettäväkseen.

Syksyllä 2013 Nokian Renkaat jakoi heijastimet koko Nokian henkilöstölleen. Vuoden 2014 puolella NR avasi suunnitelmansa mukaisesti turvallisuusaiheisen huoneen, jossa vapaa-ajan turvallisuus näkyi yhtenä osiona. Huonetta hyödynnettiin erityisesti uusien työntekijöiden ja alihankkijoiden perehdyttämisessä. Huoneeseen NR pyysi materiaalia myös TTY:n tutkijoilta. Tutkijat luovuttivat kevään hyvinvointimessuilla käytetyn posterin NR:n käytettäväksi kampanjahuoneeseen.

Maaliskuussa 2014 NR järjesti jokavuotiseen tapaan talvipäivän, johon myös työntekijöiden perheet saivat osallistua. Talvipäivillä perheille järjestettiin erilaisia tehtävärasteja. Näistä yhdessä harjoiteltiin sammuttimen käyttöä ja pienen tulipalon alun sammuttamista (sammuttimissa oli vettä vaahdon sijaan). Arviolta noin 150 henkilöä kävi harjoittelemassa sammuttimen käyttöä. Sammutusrastista tuli erityisen positiivista palautetta ja sama harjoitus oli tarkoitus säilyttää ohjelmassa myös seuraavien vuosien talvipäivinä.

2.7 Vaikutusten seurannan suunnittelu ja toteutus

11.3.2014 NR:lla pidettiin viimeinen sisäisen työryhmän kokous. Työryhmän yksi jäsen oli vaihtunut, koska toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu oli vaihtunut vuodenvaihteessa. Kokouksen aluksi yritys piti tilannekatsauksen omasta tilanteestaan. Tiedonkeruujärjestelmällä oli saatu kerättyä tietoa yhteensä 82 vapaa-ajan tapaturmasta. Tapaamisessa keskusteltiin tapaturmatyyppien luokittelusta. Tutkijat tarkensivat miten liikuntatapaturmat ja kotitapaturmat oli määritelty kansallisessa uhritutkimuksessa.

Turvallisuuspäällikkö lupasi tarkistaa omat luokittelunsa näitä määritelmiä vasten, jotta tilastot saataisiin vertailukelpoisiksi valtakunnallisen tilastotiedon kanssa.

NR kertoi tapaamisessa myös vapaa-ajan tapaturmiin liittyvien laskelmiensa tuloksista. Kaikista tapaturmien aiheuttamista poissaoloista vapaa-ajan tapaturmat olivat laskelmien mukaan aiheuttaneet noin kaksi kolmasosaa. Tätä pidettiin merkittävänä asiana ja sellaisena tietona, joka herättäisi kiinnostusta myös ylemmässä johdossa ja saattaisi tuottaa tulevaisuudessa lisää panostusta vapaa-ajan tapaturmien torjumiseen. NR totesi vapaa-ajan tapaturmien aiheuttaneen kaikkiaan noin yhden viidesosan kaikista poissaoloista.

NR:n oma-aloitteisesti tekemät laskelmat olivat äärimmäisen mielenkiintoista tietoa paitsi yritykselle itselleen niin myös tutkimuksen kannalta. Tiedonkeruujärjestelmien rakentamisen päätarkoituksena oli ollut saada tilastotietoa sattuvista vapaa-ajan tapaturmista, jotta edistämistoimenpiteisiin käytettävissä olevat resurssit osattaisiin kohdistaa oikeille osa-alueille. Viimeistään tämän tapaamisen jälkeen kirkastui kuitenkin tiedonkeruun muunlaisetkin hyödyt. Vapaa-ajan tapaturmien aiheuttamien seurausten taloudelliset laskelmat ja vertaaminen työtapaturmien vastaavien kanssa on erittäin hyödyllistä tietoa muun muassa yrityksen johdolle ja saattaa viimeistään "myydä" heille ajatuksen vapaa-ajan turvallisuuden edistämisen hyödyllisyydestä.

Kerätty tapaturmatieto oli herättänyt NR:n pohtimaan työntekijöidensä kuntoutuksen/hoidon järjestämistä. Yritykselle voisi olla kannattavaa maksaa ainakin avainhenkilöidensä leikkaukset yksityisellä puolella. Tällöin työntekijät pääsisivät nopeammin takaisin töihin sen sijaan, että tapaturmasta seuraisi pitkä sairausloma kunnallisen sairaanhoidon pitkien jonotusaikojen takia.

Kokouksessa suunniteltiin myös vaikutusten seurantaan liittyvää toteutusta NR:n osalta. Ryhmän kesken käytiin läpi aikaisemmin sovitut yrityksen seuraamat indikaattorit ja tiedon kokoaminen niitä varten. Kevään 2014 aikana Nokian tehtaalla oltiin toteuttamassa turvallisuussilmapiiriä kartoittavaa kyselyä. Vaikutusten seurannan kysely sovittiin toteutettavan tämän turvallisuussilmapiirikyselyn yhteydessä. Koska kyselyn kokonaismitta oli vain yksi A4, niin vapaa-ajan teemasta kyselyyn mahtui vain 1-2 kysymystä. Sovittiin, että tutkijat toimittavat kysymysehdotukset turvallisuuspäällikölle maaliskuun aikana. Kysymysten lopulliset versiot ovat luettavissa liitteestä 3.2. Vaikutusten seurannan haastattelujen toteuttamisajankohdaksi sovittiin 19.5.2014. Turvallisuuspäällikkö lupasi järjestää tutkijoiden toiveiden perusteella sopivimmat haastateltavat tuolle päivälle. Tutkijoiden toiveena oli haastatella työnantajan edustajia, jotka olivat jollain tavalla osallistuneet hankkeen aikana aiheen käsittelyyn/päätöksentekoon yrityksessä.

Haastattelut toteutettiin suunnitelman mukaisena päivänä 19.5. Haastateltavat kuitenkin vaihtuivat vielä haastattelupäivän aamuna, koska suunnitellut haastateltavat eivät ehtineetkään tuotantokiireiden takia osallistua haastatteluun. Haastateltaviksi saatiin lyhyellä varoitusajalla kaksi henkilöä eli yrityksen turvallisuusosaston turvallisuusteknikko ja paloturvallisuuteen erikoistunut suojeluteknikko.

Haastattelujen jälkeen pidettiin vielä lyhyt loppupalaveri NR:n turvallisuuspäällikön kanssa. Turvallisuuspäällikkö luovutti indikaattorien tulokset tutkijoille ja tämän lisäksi keskusteltiin hankkeen viimeisistä tehtävistä NR:n osalta. Kyselyn tulokset eivät olleet valmistuneet vielä loppupalaveriin mennessä. Turvallisuuspäällikkö toimitti kyselyn tulokset tutkijoille sähköpostitse 23.5.2014.

3 Tulokset

3.1 Tiedonkeruujärjestelmällä kerätty tapaturmatieto

NR:n tiedonkeruujärjestelmällä kirjattiin aikavälillä 1.10.2012 – 31.5.2014 tieto yhteensä 101:stä NR:n henkilöstölle sattuneesta vapaa-ajan tapaturmasta. Tapaturmista noin 81,2 % sattui miehille ja 18,8 % naisille.

Lähes puolet (44,6 %) kirjatuista tapaturmista oli kotitapaturmia. Toiseksi suurin tapaturmatyyppi oli liikuntatapaturmat, joita sattui 26,7 %. Liikennetapaturmia oli 5,9 % ja muita tapaturmia 22,8 %. Taulukkoon 1 on koottu NR:n keräämän tiedon tapaturmatyyppien osuudet ja vastaavat osuudet edellisestä toteutetusta kansallisesta uhritutkimuksesta (2009).

Taulukko 1. NR:n tiedonkeruujärjestelmällä kerätyn vapaa-ajan tapaturmatiedon luokittelu ja vertailu valtakunnalliseen tilastotietoon

Tapaturmatyyppi	Tapaturmien lukumäärä	Prosenttiosuus tapaturmista	Uhritutkimuksen 2009 prosenttiosuus
Kotitapaturmat	45	44,6 %	40,2 %
Liikuntatapaturmat	27	26,7 %	37,1 %
Muut tapaturmat	23	22,8 %	14,2 %
Liikennetapaturmat	6	5,9 %	8,5 %
YHTEENSÄ	101	100,0 %	100,0 %

NR:n vapaa-ajan tapaturmatyyppien jakauma ei täysin noudattanut edellisen valtakunnallisen uhritutkimuksen tapaturmajakaumaa. Kotitapaturmien osuus oli jonkin verran, ja muiden tapaturmien osuus selvästi, suurempi kuin uhritutkimuksessa. Luokitteluiden lukuihin liittyy pientä epävarmuutta. NR:n kanssa käytiin läpi eri tapaturmaluokkien (uhritutkimuksen mukaiset) määritelmät. On kuitenkin mahdollista, että muihin tapaturmiin on kirjattu joitakin liikuntatapaturmia. Liikastumis/kompastumistapaturmien kohdalla ei välttämättä ole sanallisen kuvauksen perusteella voitu päätellä onko tapaturma tapahtunut liikunnan yhteydessä (jolloin tapaturma on kirjattu muihin tapaturmiin). Vertailun epävarmuutta lisää se seikka, että valtakunnallinen tutkimus on toteutettu viimeksi vuonna 2009, joten NR:n tiedonkeruuvuosilta ei ole tarjolla vastaavaa valtakunnallista tapaturmadataa.

Täytetyistä KELA:n lomakkeista tilastotietoa muodostaneen NR:n turvallisuuspäällikön mukaan lomakkeiden täyttöaste oli lähes 100 %. Kaikkiin kysymyksiin oli vastattu lähes jokaisessa lomakkeessa ja tieto oli helposti hyödynnettävissä tilastojen muodostamiseksi. Tiedonkeruutapaa turvallisuuspäällikkö piti erittäin toimivana ja sillä saatiin kerättyä tietoa täysin tavoitteiden mukaisesti.

3.2 Toteutetut edistämistoimenpiteet ja niihin tehdyt panostukset

NR:n arvion mukaan vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteiden suunnitteluun ja toteutukseen kului hankkeen aikana yhteensä noin 40 henkilötuntia ja rahaa noin 15000€. Taulukkoon 2 on kerätty NR:n hankkeen aikana toteuttamat edistämistoimenpiteet.

Taulukko 2. NR:lla hankkeen aikana toteutetut edistämistoimenpiteet

Edistämistoimenpide	Ajankohta
Hyvinvointimessut, jossa mm. kuntokeskuksen ständi ja vapaa-ajan turvallisuuden infoständi	11.4.2013
Heijastimien jakaminen koko henkilöstölle	syksy 2013
Kampanjahuone, jossa vapaa-ajan turvallisuusosio (hyödynnetään mm. uusien työntekijöiden perehdytyksessä)	tammikuusta 2014 alkaen
Henkilöstön perheille suunnattu talvipäivä, jossa pääsi muun muassa harjoittelemaan sammuttimen käyttöä	8.3.2014

Taulukon 2 yhteenvedosta nähdään, että NR:n osalta edistämistoimenpiteet jäivät kokonaisuudessaan vähäisiksi. Varsinaista järjestelmällistä, kerättyyn tapaturmatietoon pohjautuvaa edistämistyötä ei saatu vielä hankkeen aikana lainkaan käyntiin. Hankkeen aikataulu tuntui olevan liian tiukka NR:lle, joka hankkeen aikana otti vasta ensimmäiset askeleensa vapaa-ajan turvallisuuden kehittämisessä. Aiheen nouseminen korkeammalle yrttyksen prioriteeteissa vaatii enemmän aikaa.

3.3 Vaikutusten seurannan haastattelujen ja kyselyn tulokset

Yhteenvedo haastatteluista

Molemmat haastatellut pitivät vapaa-ajan turvallisuutta teemana erittäin mielenkiintoisena ja tärkeänä. Toinen haastatelluista ihmetteli, miksei aihetta ole tuotu jo aikaisemmin työpaikoille, koska vapaa-ajan turvallisuuden edistämisestä hän muista hyötyvät sekä työnantajat että työntekijät.

Vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen ei haastateltujen mukaan ollut vielä näkynyt juurikaan NR:lla eikä johdon sitoutumisesta aiheeseen ollut näkynyt merkkejä. Molemmat haastateltavat olivat sitä mieltä, että vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseen tarvitsisi osoittaa selkeitä resursseja (erityisesti työaikaresursseja), jotta asiassa päästäisiin eteenpäin. Toistaiseksi turvallisuusasioita suunnittelevien, kehittävien ja toteuttavien henkilöiden kaikki aika menee työturvallisuusasioihin. Vapaa-ajan turvallisuuden laajempi mukaan ottaminen vaatisi työturvallisuustehtävien karsimista (eli käytännössä lisähenkilöstöä turvallisuustehtäviin ja tehtävien uudelleenjakoa).

Kumpikaan haastatelluista ei ollut täysin tietoinen siitä minkälainen NR:n vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruutapa oli. Haastatellut muistivat vain kuulleensa joskus maininnan tiedonkeruusta. Molemmat olivat sitä mieltä, että asiasta oli tiedotettu liian vähän. Kumpikin piti tiedonkeruuta hyödyllisenä, kunhan kerättyä tietoa vain käytetään oikealla tavalla. Koko henkilöstön osalta haastateltavat epäilivät suhtautumisen olevan ristiriitaista. Henkilöstölle ei saisi muodostua pienintäkään epäilystä tiedon käyttämisestä muihin kuin tilastojen muodostamiseen ja edistämistoimenpiteiden suunnitteluun (tiedottamisen ja avoimuuden puutteellisuus herättää heti epäilyjä). Yksilöön kohdistuvia tarkasteluja tapaturmatietoon pohjautuen ei saisi missään tapauksessa tehdä.

Molemmat haastateltavat olivat sitä mieltä, että työturvallisuudella ja vapaa-ajan turvallisuudella on ristikkäisvaikutuksia. Jos tehdään oikealla tavalla vapaa-ajan turvallisuuden edistämistä, niin varmasti se näkyy positiivisesti myös työturvallisuuden puolella. Ja päinvastoin ajateltuna työturvallisuuden

edistämisen yhteydessä tehtävät viittaukset vapaa-ajan puolelle näkyvät todennäköisesti positiivisella tavalla vapaa-ajan turvallisuudessa.

Haastatellut olivat ehdottomasti sitä mieltä, että aihe kannattaa pitää mukana NR:n toiminnassa jatkosakin ja kehittää sitä eteenpäin. Tämä ei kuitenkaan saa tapahtua työturvallisuuden kustannuksella. Sitä mukaa kun työturvallisuusasiat saadaan parempaan ja parempaan kuntoon niin voidaan käyttää enemmän resursseja vapaa-ajan turvallisuuden puolelle.

Valitettavasti haastateltavat jouduttiin viime hetkellä vaihtamaan tuotantokiireiden takia. Tämän myötä kumpikaan haastateltavista ei ollut ollut hankkeen aikana tekemisessä juuri ollenkaan vapaa-ajan turvallisuusteeman kanssa. Haastattelujen tarkoituksena oli ollut haastatella nimenomaan sellaisia henkilöitä, jotka olisivat osallistuneet aiheen käsittelyyn yrityksen sisällä.

Kysely

NR:n turvallisuusilmapiirikyselyyn (jonka osana hankkeen teemaan liittyvät kaksi kysymystä olivat) vastasi yhteensä 44 henkilöä. Vastaajista 29,5 % vastasi suhtautuvansa myönteisesti työnantajan halukkuuteen edistää vapaa-ajan turvallisuutta. Reilusti yli puolet (61,4 %) vastaajista suhtautui asiaan neutraalisti ja alle kymmenesosa (9,1 %) kielteisesti.

93,2 % kyselyn vastaajista koki, ettei NR:lla hankkeen aikana tehty turvallisuustyö ollut vaikuttanut siihen miten turvallisesti vastaaja toimi vapaa-ajalla. 6,8 % koki toimivansa turvallisemmin vapaa-ajalla kuin kaksi vuotta sitten.

Turvallisuusilmapiirikyselyyn saatiin niin vähän vastauksia, että kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä ei vastauksista voi tehdä. Vapaa-ajan turvallisuuden teeman näkymättömyys näkyi vastauksissa. Suurin osa ei osannut ottaa kantaa onko työnantajan halukkuus vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseen positiivinen vai negatiivinen asia. Vastausten jakauma olisi voinut olla huomattavan erilainen, mikäli työntekijät olisivat nähneet konkreettisia ja säännöllisiä edistämistoimenpiteitä tehtaalla.

Vastaajat eivät myöskään kokeneet NR:n turvallisuustyön vaikuttaneen heidän toimintaansa vapaa-ajalla. Tässäkin vastausjakauksessa näkyi edistämistoimenpiteiden vähäisyys. Työturvallisuuden kehittämiseen tähtäävillä toimilla vastaajat eivät kokeneet olleen vaikutusta vapaa-ajan turvallisuustoimintaan.

3.4 Muiden indikaattorien tulokset

NR:n tekemien laskelmien mukaan vapaa-ajan tapaturmia sattui henkilöstölle seuranta-ajalla enemmän kuin työtapaturmia. Vapaa-ajan tapaturmat aiheuttivat myös enemmän poissaoloja kuin työtapaturmat.

Seuranta-ajalla sattui yhteensä 89 poissaoloon johtanutta työtapaturmaa (kun taas vapaa-ajan tapaturmia sattui tiedonkeruujärjestelmällä kerätyn tiedon perusteella ainakin 101 kappaletta). Näin ollen kaikista tapaturmista vähintään 53 % oli vapaa-ajan tapaturmia. Vapaa-ajan tapaturmat aiheuttivat seuranta-ajalla yhteensä noin 600 poissaolopäivää. Tapaturmista aiheutuneet poissaolopäivät jakautuivat siten, että vapaa-ajan tapaturmat aiheuttivat noin 66 % poissaolopäivistä ja työtapaturmat puolestaan noin 34 % poissaolopäivistä. Joitakin tapaturmia ja poissaolopäiviä ei saatu NR:n tiedonkeruujärjestelmällä kerättyä, koska niin kuin aikaisemmin on jo todettu, toimihenkilöiden alle neljän päivän poissaoloon johtaneita vapaa-ajan tapaturmia ei saatu rekisteröityä valitulla tiedonkeruutavalla. Oletettavasti vapaa-ajan tapaturmien osuudet olivat siis seuranta-ajalla jonkin verran korkeammat kuin edellä esitetyt luvut.

osoittavat. NR arvioi kerätyn tapaturmatiedon pohjalta, että vapaa-ajan tapaturmista aiheutui seuranta-ajalla noin 400000€ kustannukset.

Hankkeen aikana NR:lla (Nokian Tyres Group) oli laskeva trendi työtapaturmataajuudessa. Hankkeen käynnistyessä vuonna 2012 työtapaturmataajuus oli 21. Vuonna 2013 työtapaturmataajuus laski lukemaan 14 ja vuoden 2014 ensimmäisen viiden kuukauden aikana työtapaturmataajuus oli enää 11. Suotuisa työtapaturmataajuuden kehitys oli erittäin positiivinen asia ja kertoi yrityksen turvallisuuskulttuurin kehittämisprojektin tuottamista tuloksista. Vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseen tähdänneet toimenpiteet olivat kuitenkin niin pienimuotoisia, ettei niiden vaikutuksesta työturvallisuuteen voida tehdä mitään johtopäätöksiä.

Toimintatapaan liittyvää suullista palautetta tuli hankkeen aikana NR:lle vain vähän, mutta se kaikki oli turvallisuuspäällikön mukaan positiivista. Vapaa-ajan turvallisuusteeman suhteellisen vähäinen näkyvyys tehtaalla oli luultavasti syynä siihen, ettei aiheesta syntynyt juurikaan kes-kustelua.

Hankkeen lopussa NR piti tiedonkeruutapaa toimivana ja hyödyllisenä, minkä myötä tiedonkeruuta jatketaan myös hankkeen päättymisen jälkeen. Kerättyä tilastotietoa tullaan myös edelleen käsit-telemään työsuojelutoimikunnassa, jossa tehdään kerätyn tiedon pohjalta tarpeen mukaan ehdo-tuksia vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimista. NR:n johto kokee vapaa-ajan turvallisuuden olevan jatkossakin yksi osa Nokian tehtaan henkilöstön hyvinvoinnin ja turvallisuuskulttuurin kehittämistä.

4 Johtopäätökset

NR:n casen merkittävin asia oli erinomaisesti onnistunut tiedonkeruu henkilöstölle sattuneista vapaa-ajan tapaturmista. Jo ennen hanketta käytössä olleeseen KELA:n lomakkeen täyttämiseen sulautettu tiedonkeruutapa osoittautui erittäin toimivaksi ratkaisuksi. Tällainen tiedonkeruutapa, joka ei vaadi henkilöstön aktivoimista, sopii erityisen hyvin silloin, kun vapaa-ajan turvallisuuden teemasta ei vielä kampanjoida näkyvästi yrityksessä. Tiedonkeruutavasta ja tietojen käyttämis-tavoista sopiminen eri henkilöstöryhmien kanssa on tosin erityisen tärkeää silloin kun tiedonkeruu ei perustu henkilöstön oma-aloitteeseen ja vapaaehtoiseen tapaturmista ilmoittamiseen. Tiedot-tamisen tiedonkeruusta täytyy olla selkeää ja avointa.

Tiedonkeruujärjestelmällä kerätyn tapaturmatiedon perusteella NR sai tapaturmatilastotiedon muodostamisen lisäksi laskettua myös mielenkiintoisia taloudellisia tunnuslukuja, mikä lisäsi tiedonkeruun hyödyllisyyttä. Omaa yritystä koskevat laskelmat vapaa-ajan tapaturmien kustannusvaikutuksista osoittavat konkreettisesti vapaa-ajan turvallisuuden edistämisen hyötypotentiaalin johdolle.

NR:lla ei tutkimushankkeen aikana saavutettu vielä tavoitteena ollutta järjestelmällistä, kerättyyn tapaturmatietoon pohjautuvaa vapaa-ajan turvallisuuden edistämistä. NR:lle teema oli uudempi asia kuin hankkeen muille kohdeyrityksille. Tutkimushankkeen aikataulu oli vielä liian tiukka järjestelmälliselle vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseksi. NR:n pääpaino oli vielä tässä vaiheessa ymmärrettävästi työturvallisuuden kehittämisessä. Vapaa-ajan turvallisuuden edistämisen vaikutuksista ei voi NR:n casen perusteella esittää arvioita, koska varsinaiset edistämistoimenpiteet jäivät niin vähäisiksi.

Turvallisuuskulttuurin kehittämiseen tähtäävällä projektilla on NR:n Nokian tehtaan työtapaturmataajuus saatu selvään laskusuuntaan. Jos ja kun suotuisa kehitys työtapaturmien puolella jatkuu, NR:llä on kaikki edellytykset siirtää tulevaisuudessa entistä enemmän huomiota vapaa-ajan tapaturmien puolelle. Tiedonkeruuta NR jatkaa myös hankkeen päätyttyä, joten sen avulla lasketut tunnusluvut tulevat korostamaan entistä enemmän vapaa-ajan tapaturmien kustannusvaikutuksia sitä mukaa, kun työtapaturmataajuus laskee. Vapaa-ajan turvallisuuden järjestelmälliseen edistämiseen tarvitaan sekä taloudellisia että ajallisia resursseja. Näiden saaminen edellyttää sitä, että yrityksen johto arvostaa teeman riittävän korkealle yrityksen prioriteeteissa. Tutkimushankkeen aikana ei vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen ollut vielä riittävän korkealla johdon prioriteeteissa. Tiedonkeruun tuottaman tiedon ja työturvallisuuden paranevan trendin seurauksena vapaa-ajan turvallisuuden edistämisen painoarvo saattaa kuitenkin tulevaisuudessa nousta NR:lla.

Vaikutukset vapaa-ajan turvallisuuteen

1. Vapaa-ajan tapaturmien lukumäärä ja vakavuus
2. Vapaa-ajan tapaturmien aiheuttamien poissaolojen osuus kaikista poissaoloista
3. Henkilöstökyselyllä kartoitettavat tiedot edistämistoimenpiteiden vaikutuksista
4. Yrityksen panostukset edistämistoimenpiteisiin (edistämistoimenpiteiden lukumäärä, ajallinen ja rahallinen panostus edistämistoimenpiteiden suunnitteluun ja toteutukseen)

Vaikutukset työturvallisuuteen

5. Työtapaturmien lukumäärä/taajuus/vakavuus
6. Henkilöstökyselyllä kartoitettavat tiedot (onko ollut vaikutuksia toimintaan työpaikalla)

Toimintatavan arviointi

7. Tiedonkeruujärjestelmän toimivuus/käytettävyys/soveltuvuus
 - Lomakkeiden täyttöaste
 - Järjestelmästä saatava tieto (sen hyödynnettävyys)
8. Henkilöstön suhtautuminen toimintatapaan
 - Suhtautuminen toimintatapaan ja yleisesti työnantajan pyrkimykseen edistää vapaa-ajan turvallisuutta
 - Suhtautuminen yksittäisiin toimenpiteisiin
 - Tarjottaviin edistämiskeinoihin osallistumisen/mahdollisuuksien hyödyntämisen

aktiivisuus (kampanjat, henkilönsuojainten lainaaminen jne.)

- Henkilöstön suhtautuminen yksittäisiin edistämiskeinoihin (palaute)

Johdon näkökulma

9. Yrityksen halukkuus jatkaa toimintatavan hyödyntämistä hankkeen päättymisen jälkeen
10. Tiedonkeruujärjestelmän tuottaman tiedon hyödyntäminen organisaatiossa, integroituminen johtamisjärjestelmään

1. Miten suhtaudut työnantajan halukkuuteen edistää henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta?

- a) Suhtaudun asiaan myönteisesti
- b) Suhtaudun asiaan neutraalisti
- c) Suhtaudun asiaan kielteisesti

2. Onko kahden viimeisen vuoden aikana Nokian Renkailla tehty turvallisuustyö vaikuttanut siihen, miten turvallisesti toimit vapaa-ajallasi?

- a) Kyllä, toimin entistä turvallisemmin vapaa-ajalla
 - i. Millä tavoin toimit turvallisemmin?

- b) Ei ole ollut vaikutusta

Sanna Anttila

Case-raportti: Sandvik Mining and Construction (Sandvik)

Sisällysluettelo

1	Pohjustus Sandvik Mining and Construction caseen	1
1.1	Yrityskuvaus	1
1.2	Lähtötilanne	1
1.3	Casen toteutus ja vaiheet	1
2	Hankkeen eteneminen yrityksessä	3
2.1	Hankkeen käynnistäminen ja vaatimusmäärittely	3
2.2	Tiedonkeruujärjestelmän rakentaminen	3
2.3	Indikaattorien määrittäminen ja toimintatavan muiden osioiden rakentaminen	4
2.4	Tiedonkeruujärjestelmän työpaja	5
2.5	Edistämistoimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen	6
2.6	Vaikutusten seurannan suunnittelu ja toteutus	6
3	Tulokset	8
3.1	Tiedonkeruujärjestelmällä kerätty tapaturmatieto	8
3.2	Toteutetut edistämistoimenpiteet ja niihin tehdyt panostukset	8
3.3	Vaikutusten seurannan haastattelujen ja kyselyn tulokset	10
3.4	Muiden indikaattorien tulokset	13
4	Johtopäätökset	15

1 Pohjustus Sandvik Mining and Construction caseen

1.1 Yrityskuvaus

Tampereella sijaitseva Sandvik Mining and Construction (Sandvik) on erikoistunut valmistamaan kallionporaukseen, louhintaan, murskaukseen, riktukseen ja materiaalin käsittelyyn liittyviä laitteita. Yrityksen Tampereen tehtaalla työskentelee noin 900 henkilöä. Vuonna 2011 koko konserni työllisti 50 000 henkilöä, ja sillä oli työntekijöitä ja toimintaa yli 130 maassa. Liikevaihto oli lähes 94 miljardia Ruotsin kruunua.

Tähän tutkimushankkeeseen osallistui Sandvik Mining and Construction Tampereen tehdas sekä osittain tutkimuksessa oli mukana myös Sandvik Mining and Construction Finland Oy:n Nokian toimipiste. Sandvik Mining and Construction Finland vastaa louhinta-, murskaus-, lastaus- ja kaivonporauslaitteiden, porakaluston, tienhoitotuotteiden, kuljetinjärjestelmien, kuljettimien ja kuljetinkomponenttien myynnistä ja huollosta Suomessa. Nokian toimipisteessä työskentelee noin 40 henkilöä.

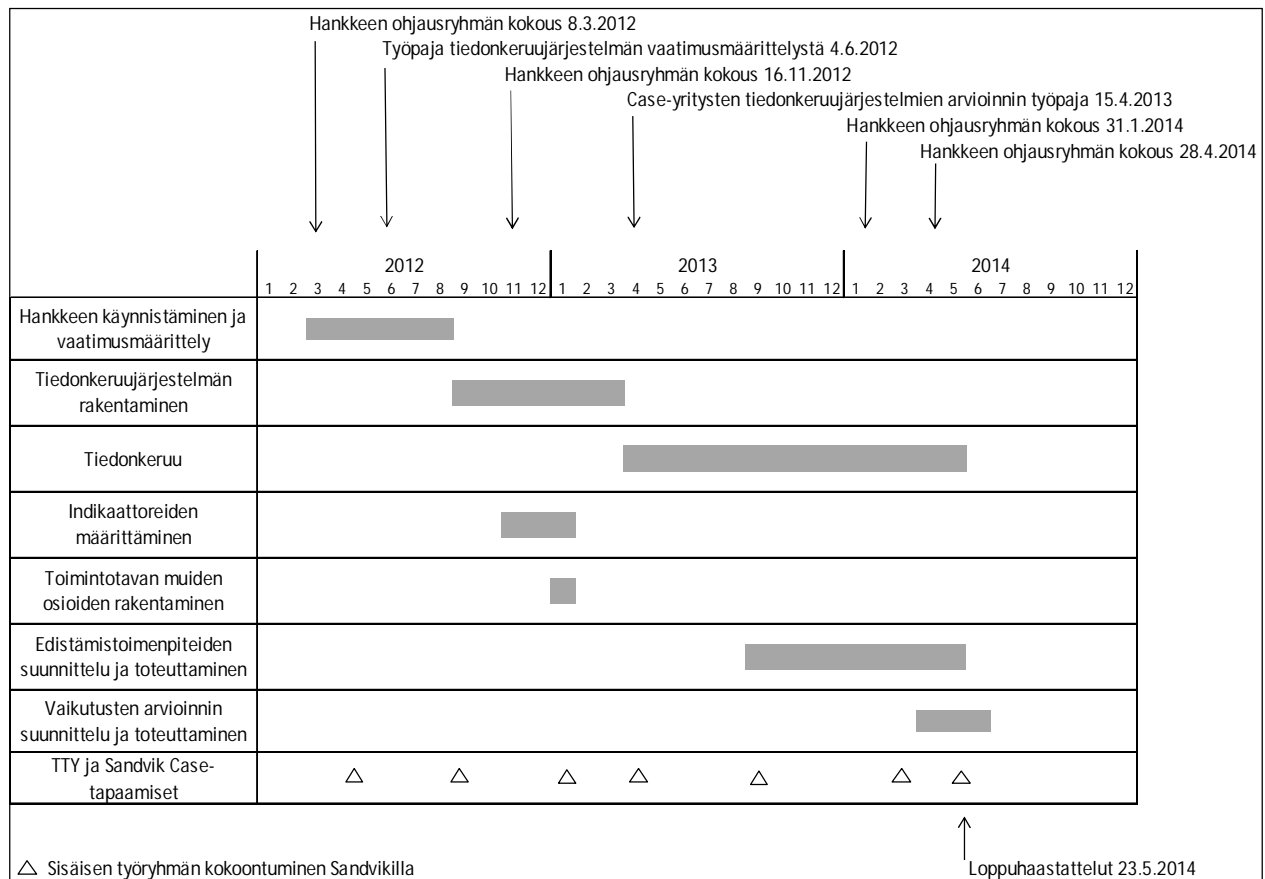
1.2 Lähtötilanne

Sandvik oli yhteistyöyrityksenä mukana jo aikaisemmassa Tampereen teknillisen yliopiston (TTY) tutkimushankkeessa "Teollisuusyritysten turvallisuuden kehittäminen vapaa-ajan turvallisuutta edistämällä" vuosina 2010-2011. Sandvik oli aktiivinen ja kiinnostunut henkilöstön turvallisuuden edistämisestä edellisen hankkeen aikana, joten oli luontevaa tarjota sille mahdollisuutta osallistua samaa aihetta käsittelevään jatkotutkimukseen. Yrityksessä ei ollut aikaisemmin tehty järjestelmällisesti vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä eikä vapaa-ajalta aiheutuvien poissaolojen syitä ollut selvitetty. Sandvikilla työturvallisuuteen on erityisesti panostettu viime vuosina ja yritys koki kiinnostavaksi ja hyödylliseksi osallistua myös tähän henkilöstön kokonaisturvallisuutta edistävään tutkimukseen. Sandvikin johto on erittäin sitoutunut turvallisuuden kehittämiseen.

1.3 Casen toteutus ja vaiheet

Sandvikin EHS-päällikkö toimi yrityksen yhteyshenkilönä tutkimushankkeen toteutuksessa. Hän vastasi yrityksen sisäisen työryhmän kokoamisesta. Sisäinen työryhmä koostui hänen lisäksi työntekijöiden työsuojeluvaltuutetusta ja varatyösuojeluvaltuutetusta sekä toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetusta, henkilöstöpäälliköstä sekä työterveyshoitajasta.

Hankkeen päätehtävänä jokaisessa yrityksissä oli rakentaa oma uudenlainen toimintatapa, jossa vapaa-ajan turvallisuus otetaan mukaan yrityksen turvallisuustyöhön. Toimintatavan rakentaminen sisälsi useita eri vaiheita. Yhteenveto näistä vaiheista, niiden toteutumisesta ja muiden merkittävien tapahtumien ajankohdista Sandvikilla ovat nähtävissä kuvasta 1.



Kuva 1. Yhteenvedo hankkeen vaiheista ja merkittävistä tapahtumista Sandvikilla

Toimintatavan rakentamisen alussa toiminta keskittyi tiedonkeruujärjestelmän rakentamiseen. Tiedonkeruujärjestelmällä tarkoitetaan tässä yhteydessä menetelmää, jolla kerätään ja tilastoidaan tietoa yrityksen henkilöstölle sattuvista vapaa-ajan tapaturmista. Jo ennen tiedonkeruujärjestelmän rakentamista tehtiin vaatimusmäärittely, jossa määritettiin tärkeät huomioitavat asiat ja reunaehdot tiedonkeruujärjestelmän ja koko toimintatavan rakentamiselle. Tiedonkeruujärjestelmän rakentamisen jälkeen aloitettiin tiedonkeruu, jonka aikana tietoa sattuneista vapaa-ajan tapaturmista kerättiin lähes hankkeen loppuun saakka.

Seuraavassa vaiheessa määritettiin projektin aikana seurattavat indikaattorit. Niiden avulla pyrittiin seuraamaan toimintatavan toimivuutta ja vaikuttavuutta. Toimintatavan muiden (kuin tiedonkeruujärjestelmään liittyvien) osioiden rakentaminen oli yksi projektin vaiheista. Tähän vaiheeseen sisältyi muun muassa sen määrittely miten yrityksessä suunnitellaan ja toteutetaan uusia edistämistoimenpiteitä. Tämä edellytti edistämistoimenpiteiden suunnittelua tekevien henkilöiden/työryhmän nimeämistä ja päätöksentekoprosessin määrittämistä toimenpiteiden toteuttamiseen.

Sen jälkeen kun toimintatapa oli määritetty ja tiedonkeruulla kerätty riittävästi tietoa sattuneista vapaa-ajan tapaturmista suunniteltiin ja toteutettiin määritetyn prosessin mukaisesti vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteitä. Edistämistoimenpiteiden suunnittelun tuli pohjautua tiedonkeruujärjestelmällä kerättyyn tapaturmatietoon. Hankkeen loppuun suunniteltiin ja toteutettiin vaikutusten seurantaan liittyvät tehtävät. Tähän kuuluivat sekä jo kerätyn tiedon kokoaminen yhteen että uuden aineiston kerääminen haastattelujen ja kyselyn avulla. Vaikutusten seurannan tarkoituksena oli kerätä ja analysoida tietoa siitä minkälaisia kokemuksia uuden toimintatavan käyttöönotosta hankkeen aikana saatiin ja minkälaisia vaikutuksia käyttöönotolla oli.

2 Hankkeen eteneminen yrityksessä

Tässä luvussa on kuvattu, miten hanke eteni Sandvikilla. Hankkeen eteneminen on kuvattu kronologisessa järjestyksessä. Tutkijoiden ajatukset ja havainnot on erotettu omiin laatikoihin, jotta ne erottuvat puhtaasta hankkeen etenemisen kuvaamisesta.

2.1 Hankkeen käynnistäminen ja vaatimusmäärittely

Sandvikin edustaja osallistui tutkimushankkeen ensimmäiseen ohjausryhmän kokoukseen 8.3.2012. Kokouksessa käytiin läpi lyhyesti edellisen tutkimushankkeen päätuloksia, koska ne toimivat tämän hankkeen tausta-ajatuksena ja lähtökohtana. Lisäksi käytiin läpi tämän tutkimushankkeen tavoitteita, toteutusta, mahdollisia haasteita ja toteutusaikataulua.

Sandvikin oma tutkimushankkeen aloitustilaisuus pidettiin 25.4.2012 yrityksen tiloissa, jolloin hankkeen sisäinen työryhmä oli yhdessä tutkijoiden kanssa ensimmäisen kerran koolla. Hankkeen aloitustilaisuudessa Tampereen teknillisen yliopiston tutkijat esittelivät hankkeen taustan, tavoitteet ja etenemisen keskittyen erityisesti ensimmäisiin tehtäviin. Tutkijoiden pohjustuksen jälkeen aiheesta ja ensimmäisistä askeleista keskusteltiin työryhmän jäsenten kesken. Kokoontumisen yhteydessä aloitettiin myös tutkimushankkeessa kehitettävään toimintatapaan liittyvää vaatimusmäärittelyä tutkijoiden etukäteen miettimien kysymysten pohjalta. Yrityksen sisäiseksi tehtäväksi jäi vaatimusmäärittelyyn tarvittavien tietojen hankkiminen kesäkuussa pidettävään yhteiseen työpajaan mennessä.

Vaatimusmäärittelyä käsitellyt kaikkien kohdeyritysten yhteinen työpaja pidettiin 4.6.2012 Tampereen teknillisellä yliopistolla. Sandvikilta työpajaan osallistuivat EHS-päällikkö sekä työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu ja varatyösuojeluvaltuutettu. Työpajassa käytiin läpi muun muassa tietosuojaan liittyviä lain vaatimuksia ja arvioitiin, mitä tarpeita, rajoitteita ja reunaehdoja syksyllä 2012 rakennettavalla toimintatavalla on. Työpajassa suunniteltiin myös erilaisia alustavia vaihtoehtoja tiedonkeruun toteuttamiseksi yrityksissä.

2.2 Tiedonkeruujärjestelmän rakentaminen

Tiedonkeruujärjestelmien rakentaminen oli syksyllä 2012 tutkimushankkeen tärkein tehtävä yrityksissä. Tiedonkeruu oli tärkeää saada yrityksissä nopeasti käyntiin, jotta tietoa ehtisi kertymään riittävästi hankkeen jatkon tarpeisiin. Toisaalta tiedonkeruujärjestelmät tuli valmistella huolellisesti siten, että kaikki henkilöstöryhmät hyväksyisivät ne ja tiedonkeruu onnistuisi tehokkaasti.

Sandvikin sisäisen työryhmän ja tutkijoiden toinen seuraava kokoontuminen pidettiin 4.9.2012. Kokoontumisessa Sandvik kertoi oman tilannekatsauksensa tutkimuksen osalta. Viime tapaamisen jälkeen asioita ei ollut ehditty Sandvikilla viedä eteenpäin kesälomien ja auditoinnin takia. Tutkijat kävivät läpi tutkimuksessa toteutettavan toimintatavan kehittämisen vaiheita sekä eri vaihtoehtoja tiedonkeruujärjestelmiksi. Lisäksi he esittelivät myös laatimansa esimerkkilomakepohjan tiedonkeruuta varten. Lomakepohjan tarkoituksena oli havainnollistaa ne tiedot, jotka tiedonkeruujärjestelmän avulla tulisi vähintään kerätä. Yritys sai vapaasti hyödyntää tutkijoiden laatimaa esimerkkilomaketta. Pohjustuksen jälkeen kokoontumisessa keskusteltiin tiedonkeruujärjestelmän toteutuksen vaihtoehtoista ja henkilöstölle tehtävästä tiedottamisesta sekä laadittiin toteutussuunnitelmaa tiedonkeruujärjestelmän käynnistämiseksi syksyn 2012 aikana.

Sandvikilla tiedonkeruukanavaksi valittiin vaaratilanneilmoitustietokanta, jonka kautta yrityksessä ilmoitetaan kaikki työpaikan turvallisuushuomiot, vaaratilanteet sekä työtapaturmat. Myös vastaavat vapaa-ajan ilmoitukset päätettiin kerätä tätä kautta. Järjestelmä oli ollut Sandvikilla käytössä pitkään ja henkilöstö

käytti sitä aktiivisesti. Järjestelmään pystyi tekemään ilmoituksen sekä nimellä että nimettömänä. Sandvik aikoi hyödyntää tutkijoiden laatimaa lomakepohjaa vapaa-ajan ilmoituslomakkeen laatimisessa. Lomake tulisi täytettäväksi myös työterveyshuollon vastaanotossa sijaitsevaan telineeseen. Lomakkeen voisi täyttää omaa vuoroa odottaessa.

Lisäksi kokouksessa ehdotettiin yrityksessä järjestettäviin tulosinfo-tilaisuuksiin jaettavaksi osallistujille vapaa-ajan tapaturmalomakkeita täytettäväksi. Tulosinfo aiottiin toteuttaa Sandvikilla muutamassa päivässä useampana eri ryhmänä loka-marraskuussa 2012. Tulosinfon pitäjille pidettäisiin ohjeistus ja annettaisiin esitettäväksi mainos hankkeesta. Kyselylomakkeen toiselle puolelle tulisi kertoa lyhyesti tutkimushankkeesta, sen tarkoituksesta sekä perustelut sille, miksi vapaa-ajan tapaturmatietoja kerätään. Tutkijat lupautuivat tekemään tätä tarkoitusta varten materiaalia, jota Sandvik voisi hyödyntää.

Sandvikin työryhmä oli kiinnostunut toteuttamaan myös edellisen vuoden vapaa-ajan tapaturmia koskevan kyselyn. Tutkijat auttaisivat datan käsittelyssä. Henkilöstön tiedottaminen tiedonkeruusta suunniteltiin toteutettavan päivittäisissä tuotannon turvallisuustuokioissa sekä sisäisen intranetin kautta. Seuraavaa kokousta ei vielä sovittu, koska Sandvik halusi käsitellä tiedonkeruuasian sisäisesti ennen seuraavaa kokousta.

Tiedonkeruujärjestelmän hyväksyttäminen kannattaa toteuttaa huolellisesti siten, että kaikki osapuolet ymmärtävät, miten tiedonkeruu tapahtuu ja mihin tietoja käytetään. Päätösvaltaa omaavia henkilöitä kannattaa informoida järjestelmästä jo sen rakentamisen aikana, jotta voidaan olla varmoja siitä, että ollaan hyväksyttävällä tiellä.

Seuraava tutkijoiden ja Sandvikin työryhmän kokoontuminen oli tarkoitus pitää 7.11.2012, mutta Sandvikilta ilmoitettiin, että tiedonkeruujärjestelmän toteutus ja käyntiin laittaminen ei ollut saanut hyväksyntää yt-kokouksessa. Syynä tähän oli tiedonpuute. Asia tuli siis valmistella uudelleen seuraavaan yt-kokoukseen, joka pidettäisiin 16.11.2012. Tämän vuoksi sovittu tutkijoiden ja työryhmän kokous 7.11 peruttiin ja se siirrettiin myöhemmin pidettäväksi.

16.11.2012 pidetyssä ohjausryhmän kokouksessa pääaiheena oli hankkeen aikana yrityksissä seurattavat indikaattorit. Tutkijat esittelivät kokouksessa oman ehdotuksensa hankkeen aikana tehtävästä mittaamisesta. Indikaattorit oli jaoteltu toiminnan ja tulosten mittaamiseen. Tulosten mittaamiseen tarkoitetuilla indikaattoreilla oli tarkoitus selvittää hankkeen vaikutuksia henkilöstön työ- ja vapaa-ajan turvallisuuteen. Toiminnan mittaamisella puolestaan aiottiin arvioida toimintatavan toimivuutta ja soveltuvuutta tarkoitukseensa sekä henkilöstön ja johdon suhtautumista toimintatapaan. Ohjausryhmä piti ehdotusta hyvänä. Sandvik aikoi ottaa käyttöön kaikki esitetyt indikaattorit.

2.3 Indikaattorien määrittäminen ja toimintatavan muiden osioiden rakentaminen

Tutkijat ja työryhmä kokoontuivat Sandvikilla seuraavan kerran 31.1.2013. Aiheina olivat tilannekatsaus, hankkeen eteneminen vuonna 2013 ja toimintatavan muiden osioiden (kuin tiedonkeruujärjestelmän) suunnitteleminen sekä Sandvikilla seurattavien mittareiden lopullinen valinta. Sandvikilla oli saatu yt-kokouksessa myönteinen päätös tiedonkeruujärjestelmän käyttöönottoon. Tiedonkeruuta ei ollut kuitenkaan vielä aloitettu, sen aloittaminen oli suunnitteilla seuraavassa kuussa (helmikuu 2013). Sandvikilla oli

valmiina tietokanta, johon tietoa kerättäisiin. Tekninen toteutus onnistuisi päivässä, kun tämä osio lisättäisiin olemassa olevaan vaaratilanneilmoitustietokantaan. Parin viikon päästä tietokannan oli tavoitteena olla valmis. Lisäksi työterveyshuoltoon aiottiin viedä paperit täytettäväksi. Tarkoituksena oli, että henkilö saisi työterveyshuoltokäynnin yhteydessä tiedotteen, joka muistuttaa vapaa-ajan tapaturman ilmoittamisesta. Tuloinfoja päätettiin olla käyttämättä tiedonkeruussa. Myös kysely edellisen vuoden tapaturmista päätettiin jättää tällä kertaa toteuttamatta.

Sandvikin sisäinen työryhmä aikoi kokoontua lähitulevaisuudessa ja miettiä toimintatavan muiden osioiden rakentamista, esimerkiksi vapaa-ajan turvallisuutta edistäviä toimenpiteitä tiedonkeruusta saadun datan perusteella. Henkilöstöltä odotettiin myös tiedonkeruulomakkeen kautta ideoita vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseen. Suurimmista edistämistoimenpiteistä Sandvikilla päättäisi johto. Työryhmä pystyisi toteuttamaan pieniä toimenpiteitä. Aiheen tiedottamista toivottiin työryhmässä kaikilta, jotta asia olisi esillä.

Tutkijat kävivät kokouksessa läpi edellisessä ohjausryhmän kokouksessa esitetyn indikaattorirahdotuksen, johon oli tehty pieniä muutoksia saatujen kommenttien pohjalta. Tutkijoiden esittämät indikaattorit olivat kaikki mahdollisia toteuttaa Sandvikilla (liite 4.1). Työryhmässä tuli esiin ajatus, että hankkeen loppupuolella olisi hyvä toteuttaa henkilöstön ajatusten, asenteiden ja toiminnan muutosta selvittävä kysely. Yksi idea oli myös hankkeen aikana verrata, miten lomakkeiden täyttäminen eroaa työtapaturmien ja vapaa-ajan tapaturmien osalta. Tutkijat esittelivät kokouksessa myös suunnitelman hankkeen etenemisestä vuoden 2013 aikana. Suunnitelmaan ei tullut työryhmän puolesta muutoksia. Tutkijoilla oli toive, että tiedonkeruujärjestelmästä kerättäisiin suullista, vapaamuotoista palautetta henkilöstöltä. Tiedonkeruuta koskevan suullisen palautteen keräämisen arveltiin onnistuvan Sandvikilla ja palautetta kirjattaisiin jatkossa talteen. Työryhmän kokouksessa ilmeni, että Sandvikin johto on hyvin motivoitunut kehittämään työturvallisuusasioita.

2.4 Tiedonkeruujärjestelmän työpaja

Tutkimushankkeen toinen työpaja järjestettiin Tampereen teknillisellä yliopistolla 15.4.2013. Sandvikin yhteyshenkilö osallistui työpajaan. Työpajan pääteemana oli käyttöön otettujen tiedonkeruujärjestelmien arviointi yritysten ensimmäisten kokemusten ja tulosten perusteella. Työpajaan osallistui yhteensä 11 henkilöä (yrityksistä 6 kpl, TTY:lta 3 kpl ja STM:stä 2 kpl). Työpajan aluksi tutkijat pitivät hankkeen tilannekatsauksen. Tämän jälkeen yritysten yhteyshenkilöt esittelivät oman tiedonkeruujärjestelmänsä ja kertoivat, mitkä olivat olleet ensimmäiset kokemukset järjestelmän toimivuudesta. Yhteyshenkilöt kertoivat myös ensimmäisistä saaduista tuloksista. Tiedonkeruujärjestelmät olivat kaikilla yrityksillä erilaisia. Jokaisen yrityksen esityksen jälkeen pohdittiin kaikkien työpajaan osallistuneiden kesken, mitkä olivat kyseisen tiedonkeruujärjestelmän hyvät puolet ja heikkoudet sekä mahdolliset kehittämistarpeet.

Sandvikilla tiedonkeruu oli ollut työpajaan mennessä käynnissä pari viikkoa. Tiedonkeruulomakkeen pystyi täyttämään yrityksen intranetissä tai työterveyshuollossa. Asiasta oli tiedotettu intranetissä ja infomonitoireissa. Lisäksi tuotannon päivittäisissä muutaman minuutin pituisissa turvallisuustuokioissa oli otettu vapaa-ajan turvallisuuden parantaminen ja vapaa-ajan tapaturmien raportointi puheeksi. Sandvikilla tiedonkeruu sisälsi myös vapaa-ajan vaaratilanteiden ja turvallisuushuomioiden kirjaamisen tapaturmien lisäksi. Tuotannosta oli tullut palautetta, että työntekijät pelkäävät työnantaja alkavan rajata harrastuksia. Henkilöstölle oli ehdottomasti tiedotettava, että harrastuksia tai muuta vapaa-aikaa ei ole tarkoitus määrätä. Koska tilanteiden kirjaaminen oli vapaaehtoista ja kirjaaminen riippui henkilöstön aktiivisuudesta, olisi tiedottaminen sekä asian oikaiseminen erityisen tärkeää.

Heikkoutena tiedonkeruun toteutuksessa nähtiin epävarmuus siitä, saadaanko työntekijät motivoitua vastaamaan. Tämän vuoksi aktiivinen tiedottaminen asiasta oli erityisen tärkeää. Kokouksessa sovittiin kaikkien yritysten osalta, että tiedonkeruu jatkuu edelleen ja syksyllä 2013 tulosten perusteella aloitetaan toimenpiteiden suunnittelu ja toteutus. Kokouksessa sovittiin myös, että kesälomien jälkeen olisi tarpeen järjestää työryhmien kokoontuminen yrityksissä.

2.5 Edistämistoimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen

Kesän jälkeen 6.9.2013 Sandvikilla pidetyssä yrityksen sisäisen työryhmän kokoontumisessa aiheina olivat kesälomien jälkeinen tilannekatsaus ja vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteiden suunnittelu. Tutkijat kertoivat lyhyesti tutkimushankkeen tilannekatsauksen sekä kävivät läpi, mitkä olivat hankkeen seuraavat tehtävät. Tärkeimpänä syksyn tavoitteena hankkeessa oli käynnistää edistämistoimenpiteitä jokaisessa yrityksessä.

Sandvikilla oli tähän mennessä, kun tietoa oli kerätty viisi kuukautta, saatu tiedonkeruujärjestelmällä 26 vapaa-ajan turvallisuuteen liittyvää ilmoitusta. Tapaamisessa keskusteltiin siitä, että todennäköisesti vain murto-osa henkilöstölle vapaa-ajalla sattuneista tapauksista oli ilmoitettu. Tuloksia saadusta tiedonkeruudatasta olisi ehdottomasti näytettävä työntekijöille tutkimushankkeen edetessä. Jatkoon suunniteltiin aiheesta kampanjaa, jossa kysyttäisiin toimenpideideoita henkilöstöltä. Sisäinen työryhmä aikoi kokoontua lähiaikoina ja miettiä mahdollisia toimenpiteitä. Loppuvuoden suunnitelmana oli jatkaa edelleen tiedonkeruuta sekä samalla ideoida ja toteuttaa edistämistoimenpiteitä.

Edistämistoimenpiteinä Sandvikilla oli toteutettu muun muassa heijastinkampanja, jossa koko henkilöstölle jaettiin heijastimia sekä näytettiin havainnollistavaa materiaalia heijastimen ja työvaatteiden näkyvyydestä pimeässä. Kampanja oli saanut hyvää palautetta henkilöstöltä. Lisäksi Sandvikilla oli toteutettu käsitaipaturmakampanja, jossa esiteltiin erilaisia suojakäsineitä. Vapaa-ajan turvallisuuden edistämisestä oli myös yleisesti tiedotettu henkilöstölle erilaisissa tilaisuuksissa sekä erilaisten kanavien kautta, esim. intranetissä ja työtilojen tv-ruuduilla. Sandvikilla kaikkien päälliköiden ja esimiesten tulee kirjata vuodessa kolme turvallisuustoimenpidettä. Lisäksi yrityksen asiantuntijoille on annettu vahva suositus tähän. Turvallisuustoimenpiteiden kirjaamiseen oli vahvasti suositettu, että yksi niistä liittyisi vapaa-aikaan.

2.6 Vaikutusten seurannan suunnittelu ja toteutus

Tutkimuksen edellisessä ohjausryhmän kokouksessa oli noussut esiin ajatus, että vaikutusten seurannan kyselyyn voitaisiin Sandvikilla saada parhaiten vastauksia keräämällä niitä keväällä yrityksessä toteutettavien työturvallisuuskorttikoulutusten (seitsemän koulutusryhmää) yhteydessä. Kysely päätettiin toteuttaa tällä tavoin. Tutkijat laativat Sandvikille ehdotuksen kyselylomakkeen sisällöstä ja esittelivät sen Sandvikilla 27.3.2014 pidetyssä tutkijaryhmän ja yrityksen sisäisen työryhmän kokoontumisessa. Lomake oli yhden A4:n pituinen, jotta sen täyttäminen onnistuisi lyhyessä ajassa koulutustilaisuuden yhteydessä. Työryhmä piti lomaketta hyvänä, siihen toivottiin joitain sanallisia muutoksia lomakkeen selkeyttämiseksi. Kyselylomaketta jaettaisiin henkilöstölle jo heti seuraavalla viikolla. Tutkijoiden tehtävänä oli tehdä lomakkeeseen tarvittavat muutokset ja lähettää lomake yhteyshenkilölle (liite 4.2).

Työryhmässä kerrattiin myös indikaattorit, joiden tiedot kerättäisiin myöhemmin keväällä Sandvikilta. Kaikki indikaattorit olivat edelleen sellaisia, joihin saataisiin Sandvikilta vastauksia. Tapaamisessa keskusteltiin myös vaikutusten seurannan haastatteluiden toteutuksesta. Tutkijoiden tavoitteena oli haastatella toukuun aikana kolmea työnantajan edustajaa tai yrityksen päätöksentekijää. Haastatteluilla selvitetäisiin, mitkä ovat heidän kokemuksensa tai ajatuksensa uudesta toimintamallista. Työryhmässä sovittiin, että tut-

kijat lähettävät haastatteluiden päivämääräehdotukset Sandvikin yhteyshenkilölle ja hän sopii yrityksen sisällä haastatteluajat sopivien henkilöiden kanssa. Haastattelut toteutettiin Sandvikilla 23.5.2014. Sandvikilta haastateltavina olivat molemmat Tampereen tehtaan aluejohtajat sekä Sandvik Mining and Construction Finland Oy:n Suomen ja Baltian myynti- ja huoltoliiketoiminnasta vastaava päällikkö.

3 Tulokset

3.1 Tiedonkeruujärjestelmällä kerätty tapaturmatieto

Vapaa-ajan ilmoituksia Sandvikin tiedonkeruujärjestelmään tuli keruuajana 1.4.2013-30.5.2014 yhteensä 51 kpl. Näistä puolet (25) oli tapaturmailmoituksia. Loput 26 ilmoitusta olivat vapaa-aikaa koskevia turvallisuushuomioita tai havaittuja vaaratilanteita. Työterveyshuollon kautta ei tullut yhtään ilmoitusta. Vapaa-ajan tapaturmista (25) kaksi tapaturmaa johti poissaoloon. Näistä poissaoloa töistä aiheutui 4 viikkoa ja 6 viikkoa.

Tapaturmista 76 % oli sattunut miehille ja 12 % naisille. Kolmessa ilmoituksessa (12 %) sukupuolta ei ollut merkitty. Yli puolet (56 %) kirjatusta tapaturmista oli kotitapaturmia (Taulukko 1). Toiseksi suurin tapaturmatyyppi oli liikuntatapaturmat, joita sattui 36 %. Liikennetapaturmia oli 8 %.

Taulukko 1. Sandvikin tiedonkeruujärjestelmällä kerätyn vapaa-ajan tapaturmatiedon luokittelu ja vertailu valtakunnalliseen tilastotietoon

Tapaturmatyyppi	Tapaturmien lukumäärä	Prosenttiosuus tapaturmista	Uhritutkimuksen 2009 prosenttiosuus
Kotitapaturmat	14	56 %	40,2 %
Liikuntatapaturmat	9	36 %	37,1 %
Muut tapaturmat	0	0 %	14,2 %
Liikennetapaturmat	2	8 %	8,5 %
YHTEENSÄ	25	100,0 %	100,0 %

Sandvikin vapaa-ajan tapaturmatyyppien prosenttiosuudet olivat liikunta- ja liikennetapaturmien osalta hyvin lähellä valtakunnallisen uhritutkimuksen prosenttiosuuksia. Kotitapaturmien osuus oli jonkin verran suurempi kuin uhritutkimuksessa. Sandvikin kanssa käytiin läpi eri tapaturmaluokkien (uhritutkimuksen mukaiset) määritelmät. Tapausten luokitteluun ei liittynyt epävarmuutta. Sandvikin saama tapaturmailmoitusten lukumäärä on sen verran pieni, että osuuksien ei voida yleistää kuvaavan kaikkien Sandvikilla todellisuudessa sattuneiden vapaa-ajan tapaturmien jakaumaa. Vertailussa on huomioitava, että valtakunnallinen tutkimus on toteutettu viimeksi vuonna 2009, joten Sandvikin tiedonkeruuvuosilta ei ole tarjolla vastaavaa valtakunnallista tapaturmadataa.

3.2 Toteutetut edistämistoimenpiteet ja niihin tehdyt panostukset

Sandvikilla tehtiin useampia vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteitä. Yrityksessä toteutettiin muun muassa heijastinkampanja (taulukko 2), jossa koko henkilöstölle jaettiin heijastimia sekä näytettiin havainnollistavaa materiaalia heijastimen ja työvaatteiden näkyvyydestä pimeässä. Lisäksi Sandvikilla pidettiin käsitapaturmakampanja, jossa esiteltiin erilaisia suojakäsineitä, järjestettiin aiheeseen liittyvä tietokilpailu ja arvottiin osallistujille aiheeseen liittyviä palkintoja. Vapaa-ajan turvallisuuden edistämisestä myös tiedotettiin henkilöstölle erilaisissa tilaisuuksissa sekä erilaisten kanavien kautta, esimerkiksi intranetissä ja työtilojen infomonitoreissa. Lisäksi joulukuussa 2013 joululahjaksi jaettiin vapaa-ajan turvallisuuteen liittyvä joululahja: design kuosinen sammutuspeite sekä design muotoiltu palovaroitin. Sandvikilla myös palkittiin kuukausittain paras vaaratilannehuomio. Palkintoina oli vapaa-ajan turvallisuuteen liittyviä tuotteita, kuten pyöräilykypäriä ja urheilukassi.

Taulukko 2. Sandvikin hankkeen aikana toteuttamat edistämistoimenpiteet

Edistämistoimenpide	Ajankohta	Rahallinen panos/ euroa	Ajallinen panos/ työpäivää
Vapaa-ajan turvallisuus mukana koko henkilöstön turvallisuuskulttuurikoulutuksessa	vuonna 2013		mittava
Käsityötapaturmakampanja	lokakuu 2013	150	3
Heijastinkampanja	joulukuu 2013	4000	2
Design sammutuspeite ja palovaroitin joululahjana	joulukuu 2013	Rahallinen panos ollut suunnilleen sama joka jouluku, joten tällä ei ollut erikseen kustannusvaikutusta.	Rahallinen panos ollut suunnilleen sama joka jouluku, joten tällä ei ollut erikseen kustannusvaikutusta.
Vapaa-ajan turvallisuus mukana työturvallisuuskorttikoulutuksessa	vuonna 2014		mittava
Parhaan vaaratilannehuomion palkitseminen, palkintoina esimerkiksi pyöräilykypärä ja urheilukassi	kuukausittain ajalla huhtikuu 2013 – toukokuu 2014	700	14
Tietoiskut turvallisuustuokioissa ja infomonitorissa (esimerkiksi renkaiden vaihto)	kuukausittain ajalla huhtikuu 2013 – toukokuu 2014		2
Paloturvallisuuspäivä (paloturvallisuustuotteiden esittely ja myynti)	helmikuu 2014		1

Sandvikilla käsiteltiin myös vapaa-ajan turvallisuuteen liittyviä aiheita osana päivittäisiä tuotannon turvallisuustuokioita sekä infomonitorien tietoiskuja. Vapaa-ajan turvallisuutta käsiteltiin näissä keskimäärin kerran kuukaudessa ajalla huhtikuu 2013- toukokuu 2014. Aiheina olivat esimerkiksi renkaiden vaihto ja liukkaat kelit. Lisäksi yrityksessä järjestettiin paloturvallisuuspäivä, jossa paloturvallisuustuotteiden myyjä esitteli Sandvikin tiloissa tuotteitaan (esimerkiksi jauhesammutin, häkävaroitin) ja tuotteita sai ostaa edulliseen hintaan. Alennushinnat olivat myös kampanjapäivän jälkeen tietyn ajan voimassa henkilöstölle myyjän liikkeessä. Tämä toteutettiin henkilöstön pyynnöstä. Paloturvallisuuspäivästä tiedotettiin inforuuduilla ja päivään saivat osallistua kaikki oman halukkuuden mukaan. Lisäksi Sandvikilla pidettiin vuoden 2013 aikana koko henkilöstölle turvallisuuskulttuurikoulutusta sekä vuonna 2014 työturvallisuuskorttikoulutukset. Koulutuksissa käsiteltiin turvallisuuskulttuuria ja myös toimintaa vapaa-ajalla.

Sandvik arvioi, että edistämistoimenpiteiden suunnitteluun ja toteutukseen kului yhteensä vähintään 150 henkilötyötuntia ja toteutukseen rahaa noin 5000 €. Henkilötyötunteihin ei ole laskettu turvallisuuskulttuurikoulutuksiin tai työturvallisuuskorttikoulutuksiin käytettyä aikaa. Työaikapanostus oli niissä merkittävän suuri. Turvallisuuskulttuurikoulutus oli 3 tunnin koulutus ja työturvallisuuskorttikoulutus kesti koko päivän. Koulutukset toteutettiin sisäisinä koulutuksina. Rahalliseen panostukseen ei ole laskettu käytettyjen työtuntien kustannuksia.

3.3 Vaikutusten seurannan haastattelujen ja kyselyn tulokset

Haastatteluiden tulokset

Hankkeen lopuksi haastateltiin kolmea työnantajan näkökulman edustajaa: Tampereen tehtaiden kahta aluejohtajaa sekä Suomen ja Baltian myynti- ja huoltoliiketoiminnasta vastaavaa Sandvik Mining and Construction Finland Oy:n päälikkää. Tarkoituksena oli haastatella johtotehtävissä työskenteleviä henkilöitä, joilla on päätösvaltaa tutkimusaiheen osalta ja jotka olivat jollain tasolla osallistuneet aiheen käsittelyyn yrityksen sisällä.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että turvallisuus lähtee ihmisten asenteista ja ajatuksista. Kaikki riippuu siitä, mitä ihminen ajattelee ennen toimintaansa. Työaika- ja vapaa-aika ovat kiinni toisissaan, niitä ei voi erottaa toisistaan. Se, miten toimit, näkyy molempina aikoina. Jos ihmisten asenteisiin voidaan vaikuttaa työssä, se heijastuu vapaa-ajalla, mikä heijastuu myös takaisin työaikaan. Rajoittamalla tai määräämällä ei voida kuitenkaan ajatteluun vaikuttaa. Rajoitusten tie ei sovi vapaa-ajalle. Turvallisuuskulttuurilla on merkittävä asema, kun pyritään vaikuttamaan henkilöstön turvallisuusajatteluun. Ajattelun kautta pyritään vaikuttamaan siihen, että myös tapaturma-alttius vapaa-ajalla vähenee.

Vapaa-ajan turvallisuuden huomioinnin nähtiin tietyissä rajoissa soveltuvan työnantajalle. Työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa ja vedota ihmisten ajatteluun, mutta vapaa-ajan tekemistä ei voi rajoittaa. Työnantajan tehtävänä on osoittaa, että turvallisuutta pidetään tärkeänä asiana ja asiaa on pidettävä esillä ja annettava henkilöstölle myös aikaa omaksua asiaa. Tiedon jakaminen henkilöstölle ja turvallisuudesta keskusteleminen ovat arvokkainta turvallisuusajatteluun vaikuttamisessa.

Tiedonkeruu vapaa-ajan tapaturmista koettiin hyödylliseksi, vaikka korjaavien toimintatapojen toteuttamisen koettiin olevan selvästi vaikeampaa ja monimutkaisempaa kuin työturvallisuuden osalta. Vapaa-ajan turvallisuuteen liittyvä panostuksen kerrottiin olleen tähän asti melko pientä, koska käytännön keinoja on osoittautunut haastavaksi keksiä, esimerkiksi turvavälineiden lainaamisen liittyy vastuukysymykset, jonka takia sitä ei ole voitu toteuttaa. Tiedonkeruun kautta ajateltiin kuitenkin tulevan hyviä ideoita toimintatapojen toteuttamiseen. Keinojen tulisi olla konkreettisia tekoja. Liian holhoavien tai itsestään selvien asioiden kertomisen ei koettu soveltuvan suomalaiseen kulttuuriin.

Kaikki kolme haastateltavaa olivat sitä mieltä, että tietoa aiotaan kerätä jatkossakin. Nykyinen tiedonkeräystapa koettiin hyväksi, koska se on Sandvikilla vakiintunut ja tuttu tapa kerätä työtapaturmailmoituksia. Haastateltavat kokivat vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruun hyödylliseksi, mutta ilmoitusten tärkeyttä tulisi korostaa enemmän, jotta suurempi osa vapaa-ajan tapaturmista raportoitaisiin. Ilmoitettuja tapauksia on tärkeää saada enemmän, ja sitä kautta voi katsoa, mihin tämä johtaa. Panostuksia tullaan lisäämään, kun poissaolojen seuranta saadaan siihen tasolle, että niitä seurataan tarkemmin ja vapaa-ajan tapaturmista saadaan enemmän ilmoituksia. Joka tapauksessa toiminnan koettiin vaativan vielä kypsymistä. Suomessa kulttuuri on sellainen, että vaatii aikaa sopeutua ajatukseen, että työnantaja on kiinnostunut vapaa-ajasta. Haastateltavat kuitenkin näkivät, että isommissa yrityksissä vapaa-ajan turvallisuustyö tulee mahdollisesti olemaan Suomessa tulevaisuuden trendi.

Sandvikilla arvioita vapaa-ajan tapaturmien kustannuksista ei ollut laskettu, mutta suunnittelemattoman poissaolon hintaa oli arvioitu. Haastatteluissa korostui, että hinta ei ole Sandvikin turvallisuustyössä ratkaiseva tai määräävä tekijä, vaan ihmiseen ja ihmisen toimintaan liittyvät tekijät. Turvallisuuden nähtiin olevan enemmän brändi-asia kuin taloudellinen asia. Kestävä kehitys on se, mihin Sandvik haluaa uskoa ja panostaa.

Henkilöstökyselyn tulokset

Tutkimuksen vaikutuksia selvitettiin lisäksi henkilöstökyselyllä, johon saatiin 103 vastausta. Vastaajat olivat eri organisaatiotasoilta. Sukupuolta ja ikää kysyttiin 93 vastaajalta (ensimmäiset 10 vastaajaa vastasivat kyselylomakkeeseen, joissa näitä ei kysytty). Heistä miehiä oli 86 % (78 vastaajaa) ja naisia 14 % (13 vastaajaa). Vastaajista (n=93) kolmasosa oli 25-34-vuotiaita, neljäsosa 35-44-vuotiaita ja viidesosa 45-54-vuotiaita. Myös 55-64-vuotiaita oli viidesosa, vastaavasti 20-24-vuotiaita oli kolme vastaajaa ja alle 20-vuotiaita tai vähintään 65-vuotiaita ei ollut lainkaan.

Kysyttäessä suhtautumista työnantajan halukkuuteen edistää henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta vastaajista (n=101) 71 % ilmoitti suhtautuvansa asiaan myönteisesti. Neutraalisti asiaan suhtautui neljännes ja kielteisesti 3 %. Lisäksi vastaajilta kysyttiin, millaisia vapaa-ajan turvallisuuteen liittyviä toimenpiteitä he muistivat Sandvikilla olleen viimeisen kahden vuoden aikana (64 vastausta) sekä millaisia ajatuksia näistä oli jäänyt vastaajille mieleen (34 vastausta). Heistä, jotka kysymykseen olivat vastanneet (n=64), yli puolet (56 %) mainitsivat muistavansa heijastinkampanjan ja viidennes (20,3 %) mainitsi muistavansa joululahjaksi vuonna 2013 jaetun palovaroittimen sekä sammutuspeiton. Useampia mainintoja oli myös pyöräilykypäräkampanjasta sekä turvallisen ajon liikennekoulutuksesta. Näiden lisäksi vastauksissa mainintoja saivat muun muassa sammutinpäivä, turvallisuustuotteiden myyntikampanja, palovaroittimen tarkastus, erilaiset tietoisuuskampanjat ja toolbox-aiheet. Vapaa-ajan tapaturma-/vaaratilanneilmoitusten kirjaamisen mainitsi viisi vastaajaa. Puolestaan vapaa-ajan turvallisuuteen liittyvistä, mieleen jääneistä asioista tai ajatuksista mainittiin, että turvallisuusasioita tulee ajateltua enemmän myös kotona (esimerkiksi kodin korjaustoissa, tikkaiden valinnassa, ruohonleikkauksessa, suojaimien käytössä) sekä ulkona liikkuesssa (liukkaan kelin huomiointi, pyöräilyn tyypillisimmät vaaratilanteet, heijastimen käyttö). Vastauksissa mainittiin myös, että työpaikan turvallisuustyö lisää tietoisuutta riskeistä myös vapaa-ajalla ja lisää ennakoivaa ajattelua. Vastauksissa mainittiin (kolme mainintaa) myös, että vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen osoittaa, että työnantajaa kiinnostaa myös henkilöstön työpaikan ulkopuolinen turvallisuus ja että työntekijöistä välitetään.

Vastaajilta kysyttiin erilaisilla väittämillä mielipidettä (täysin samaa, osittain samaa, osittain eri ja täysin eri mieltä) vapaa-ajan turvallisuuden edistämisestä (taulukko 3). Vastaajista (n=89) 86 % piti vapaa-ajan tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden ilmoittamismenetelmää täysin tai osittain hyvänä. Vastaajista (n=100) noin 10 % ilmoitti, ettei tiennyt vapaa-ajan tapaturmien ilmoittamismenetelmästä.

*"Hyvällä asialla ollaan aina kun puhutaan meidän
kaikkien turvallisuudesta"*

Vastaajan kommentti

Kaksi kolmesta vastaajasta oli täysin tai osittain sitä mieltä, että vapaa-ajan tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden ilmoittaminen on tärkeää ja hyödyllistä. Vastaajista (n=93) selkeästi enemmistö (63 %) vastasi, että heille ei ole viimeisen vuoden aikana sattunut sellaista vapaa-ajan tapaturmaa, josta he eivät ole täytäneet ilmoitusta vaaratilannetietokantaan. Vastaavasti 26 % vastaajista on jättänyt ilmoituksen tekemättä. Vastaajista 89 % (n=101) oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että he kiinnittävät turvallisuuteensa nykyään enemmän huomiota kuin ennen.

Taulukko 3. Vastaajilta kysytyt väittämät ja niihin saadut vastaukset

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä	Vastaajia (n)
Nykyinen vapaa-ajan tapaturmien ja läheltä piti –tilanteiden ilmoittamismenetelmä on hyvä	25 %	61 %	11 %	3 %	100 %	89
Vapaa-ajan tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista ilmoittaminen on tärkeää ja hyödyllistä	18 %	57 %	21 %	4 %	100 %	101
Minulle on viimeisen vuoden aikana sattunut vapaa-ajan tapaturma, josta en kuitenkaan ole täyttänyt ilmoitusta vaaratilannetietokantaan	26 %	5 %	5 %	63 %	99 %	93
Kiinnitän nykyään vapaa-ajan turvallisuusasioihin enemmän huomiota kuin ennen	41 %	48 %	8 %	4 %	100 %	101
Käytän tarpeellisia suojaimia/turvavälineitä vapaa-ajalla enemmän kuin ennen (esim. pyöräilykypärää, heijastimia, henkilösuojaimia nikkarointitöiden yhteydessä jne.)	44 %	41 %	12 %	3 %	100 %	102
Tietämykseni vapaa-ajan riskeistä on lisääntynyt viimeisen kahden vuoden aikana	28 %	45 %	21 %	6 %	100 %	102
Arvioin vapaa-ajan riskejä enemmän kuin ennen ("harkitsen ennen kuin teen")	38 %	46 %	12 %	4 %	100 %	102
Käyttäytymiseni ei ole vapaa-ajan turvallisuuden osalta muuttunut mitenkään viimeisen kahden vuoden aikana	9 %	13 %	39 %	39 %	100 %	102
Uskon, että oikealla tavalla toteutettu työnantajan tekemä vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyö voi parantaa henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta	47 %	49 %	3 %	2 %	100 %	101
Haluan Sandvikin jatkavan ja edelleen kehittävän vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä	51 %	37 %	9 %	3 %	100 %	102

Vapaa-ajalla tarpeellisia suojaimia aikaisempaa enemmän ilmoitti käyttävänsä 85 % vastaajista (n=102). Vastanneista (n=102) 73 % oli täysin tai osittain samaa mieltä sitä, että heidän tietämyksensä vapaa-ajan riskeistä on lisääntynyt viimeisen kahden vuoden aikana. Lisäksi vapaa-ajan riskejä aikaisempaa enemmän arvioi 84 % ja 78 % koki, että heidän käyttäytymisensä on turvallisuuden osalta muuttunut vapaa-ajalla viimeisen kahden vuoden aikana. Lähes kaikki vastaajat (96 %) uskoivat täysin tai osittain, että oikealla tavalla toteutettu työnantajan tekemä vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyö voi parantaa henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta. Vastaajista 88 % (n=102) halusi täysin tai osittain, että Sandvik jatkaa vapaa-ajan edistämistyötä.

"Tuntuu, että työnantaja on aidosti kiinnostunut myös työpaikan ulkopuolisesta turvallisuudesta"

Vastaajan kommentti

Kyselyssä kysyttiin vastaajien mielipidettä siihen, miten heidän mielestään Sandvikin nykyistä tiedonkeruumenetelmää voisi kehittää. Vastauksissa toivottiin erityisesti työnantajalta parempaa tiedottamista tiedonkeruusta sekä kannustusta vastaamiseen. Lisäksi toivottiin näkyvyyttä vapaa-ajan turvallisuuden edistämi-

sen hyville ideoille sekä esimerkeille, miten hyvät keinot ovat auttaneet. Konkreettisina kehitystoimenpiteinä tiedonkeruujärjestelmän osalta toivottiin, että ilmoituksen voisi jättää tietokantaan myös intranetin ulkopuolella ja että järjestelmään voisi kirjata myös positiivisia turvallisuushavaintoja. Myös palkitsemista toivottiin ilmoitusten tekemisestä.

Kysyttäessä vastaajien toiveita tai ajatuksia yleisesti vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseen liittyen nousi esiin, että asenteisiin ja turvallisuuskulttuuriin vaikuttamista pidettiin tärkeimpänä asiana. Lopullisen vastuun koettiin olevan yksilöllä itsellään. Vapaa-ajan rajoittamista (harrastuksiin puuttumista) tai holhoamista ei hyväksyttäisi. Tiedonkeruun vapaaehtoisuutta ja nimettömyyttä pidettiin hyvänä asiana. Vastauksissa ehdotettiin teemapäiviä, esimerkiksi turvallisesta toiminnasta vesillä, liikenteessä, kodin korjaustoissa, tai ennakoivan ajon kurssia sekä liukkaan kelin harjoittelua. Lisäksi toivottiin teemapäiviä, joissa jaettaisiin tai myytäisiin suojavarusteita, esimerkiksi ensiapulaukkuja, pyöräilykypäriä tai veneilyliivejä. Vastauksissa ehdotettiin myös, että teemapäivien aikana voitaisiin vuokrata turvavälineitä, esimerkiksi rakennustelineitä ja putoamissuojaimia, edullisempaan hintaan työnantajan tukemana.

Vaikka 86% vastaajista piti ilmoitusmenetelmää hyvänä ja 75% vastaajista piti ilmoittamista tärkeänä, niin silti vapaa-ajan ilmoituksia saatiin kerättyä melko vähän. Osittain tilannetta selittää se, että tieto vapaa-ajan ilmoitusten kirjaamisesta ei ollut saavuttanut koko henkilöstöä. Osasyynä voidaan nähdä myös se, että osa henkilöstöstä ei halua tai viitsi kertoa vapaa-ajan tapahtumistaan, vaikka kokisikin sen tärkeäksi. Kolmasosa kyselyyn vastanneista ilmoitti, ettei ole tehnyt ilmoitusta sattuneesta vapaa-ajan tapaturmasta.

3.4 Muiden indikaattorien tulokset

Vapaa-ajan tapaturmista aiheutuneet poissaolot

Tiedonkeruujärjestelmällä kerätyn vapaa-ajan tapaturmatiedon perusteella ei pystytä määrittämään yleistettävää lukumääriä vapaa-ajan tapaturmien aiheuttamista poissaoloista Sandvikilla, koska kerättyä tietoa saatiin sen verran vähän. Sandvikin itse tekemien arvioiden mukaan vapaa-ajan tapaturmista johtuvat sairauspoissaolot ovat kertaluokkaa suuremmat kuin työtapaturmien kohdalla. Työtapaturmien takia Sandvikilla on sairauspoissaoloja noin 100 päivää vuodessa. Vapaa-ajan tapaturmista he arvioivat aiheutuneen noin 1000 päivää vuodessa. Yhteensä kaikkia sairauspoissaoloja Sandvikilla on ollut noin 10 000 päivää vuosittain. Tällöin vapaa-ajan tapaturmien osuus kaikista poissaoloista olisi noin 10 %. Luvut perustuvat Sandvikin subjektiivisiin arvioihin.

Työtapaturmataajuus

Työtapaturmat ovat vähentyneet Sandvikilla viimeisen kahden vuoden aikana. Työtapaturmataajuus vuonna 2012 oli 4,8 (10 työtapaturmaa). Seuraavana vuonna työtapaturmia sattui yksi vähemmän ja tapaturmataajuus laski lukemaan 4,4. Tutkimushankkeen mahdollisia vaikutuksia työtapaturmien määrän laskuun on hyvin vaikea arvioida.

Vapaa-ajan ilmoitusten laatu ja tiedonkeruun haasteet

Sandvikin saamat vapaa-ajan turvallisuuteen liittyvät ilmoitukset oli kirjattu huolella ja niistä selvisi tapahtumien kulku riittävällä tarkkuudella. Vain viisi ilmoitusta (9,8 %) tehtiin nimettömänä, joten lisätietojen kysyminen olisi tarvittaessa onnistunut hyvin. Vaaratilannetietokanta toimi ilmoittamisessa hyvin, koska se on henkilöstölle tuttu ja sitä käytetään aktiivisesti. Haasteena vapaa-ajan ilmoitusten keräämisessä on henkilöstön aktivointi vapaa-ajan tapahtumien raportointiin. Vaikka asiaan periaatteessa suhtaudutaan myön-

teisesti, osa henkilöstöstä haluaa pitää vapaa-ajan erillään työstä eikä halua kertoa vapaa-ajan tapahtumistaan.

Henkilöstön suhtautuminen aktiivisuuden ja keskusteluiden perusteella

Henkilöstö suhtautui hyvin myönteisesti kaikkiin yksittäisiin edistämiskeinoihin. Arvion mukaan lähes koko henkilöstö haki heijastimia sekä joululahjan. Kampanjapäivinä esittelypisteissä oli paljon henkilöstöä vieraillemassa. Todellista osallistumisaktiivisuutta on vaikea arvioida, koska kävijämäärästä ei pidetty kirjaa. Esittelypisteet sijaitsivat aina Sandvikin henkilöstöruokalaan johtavan käytävän varrella, joten ohikulkijoita oli paljon ja esittelypisteet näkyivät monelle. Paloturvallisuuspäivänä tuotteita myyvä yritys oli ollut erittäin tyytyväinen myyntiin ja kävijämäärään.

Sandvikin koulutuksissa on keskustellut henkilöstön kanssa vapaa-ajan turvallisuudesta ja niissäkin henkilöstö on suhtautunut asiaan pääsääntöisesti myönteisesti. Asian yhteydessä on kuitenkin aina noussut esiin, että Sandvikin ei haluta puuttuvan tai rajoittavan henkilöstön vapaa-aikaa.

Johdon suhtautuminen

Sandvikilla tiedonkeruuta jatketaan edelleen tutkimushankkeen päättymisen jälkeen. Tavoitteena on tiedottaa vapaa-ajan ilmoitusten raportoinnista enemmän ja pyrkiä saamaan ilmoituksia sitä kautta enemmän. Panostuksia vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseen tullaan lisäämään, kun vapaa-ajasta johtuvien poissaolojen kirjaaminen saadaan sellaiselle tasolle, että ilmoituksia vapaa-ajan tilanteista saadaan enemmän ja niistä voidaan tehdä johtopäätöksiä.

4 Johtopäätökset

Sandvikin tiedonkeruu perustui henkilöstölle vapaaehtoiseen, ennalta tuttuun, sähköiseen, lomakepohjaiseen tiedonkeruuseen. Tällainen tiedonkeruutapa sopii erityisen hyvin silloin, kun työturvallisuuden merkitys ja yrityksen sitoutuminen työturvallisuuden panostamiseen ovat yrityksen henkilöstöllä tiedossa ja sitoutuminen näkyy henkilöstölle päivittäisessä työssä. Tällöin vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen on luonteva askel ja henkilöstö ymmärtää kokonaisturvallisuuden tarkoituksen paremmin kuin jos työturvallisuuden merkitys ei yrityksessä ole selvä.

Vapaaehtoinen lomakepohjainen tiedonkeruu sopii myös silloin, kun yrityksessä on ennestään aktiivisessa käytössä tietokanta, johon henkilöstö kirjaa työtapaturmat ja työpaikan vaaratilanteet. Olemassa olevaan tietokantaan voi lisätä vapaa-aikaa koskevat ilmoitukset, jolloin ilmoittamisprosessi on henkilöstölle jo entuudestaan tuttu. Vapaaehtoinen, henkilöstön oma-aloitteisuuteen pohjautuva tiedonkeruu edellyttää yritykseltä aktiivista ja näkyvää tiedottamista sekä kannustamista ilmoitusten tekemiseen. Tämän etuna on se, että turvallisuus pysyy aiheena esillä ja voi jo sinällään edesauttaa henkilöstöä ajattelemaan turvallisuutta aiempaa enemmän niin työssä kuin vapaa-aikana. Tiedonkeruutavan heikkoutena on, että todennäköisesti kaikkia sattuneita tilanteita ei ilmoiteta, eikä näiden ilmoittamattomien tapausten määrästä tai laadusta saada tietoa.

Sandvikilla työturvallisuuden tärkeyttä viestitään selvästi henkilöstölle ja johto on selvästi sitoutunut turvallisuuden edistämiseen. Vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen on tällaisessa yrityksessä luonteva seuraava askel. Kun turvallisuuden merkityksen korostaminen on henkilöstölle tuttua, ottavat he myös vapaa-ajan turvallisuuden edistämisen melko avoimesti vastaan – kunhan toimintaan ei liity vapaa-ajan rajoittamista tai puuttumista. Sandvikin henkilöstöstä (kyselyyn vastanneet n=103) 90 % suhtautui työnantajan vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyöhön myönteisesti ja 75 % piti vapaa-ajan tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista ilmoittamista tärkeänä ja hyödyllisenä.

Jatkuvaa tiedottamista vapaa-ajan ilmoitusten kerääminen kuitenkin työnantajalta vaatii. Siihen Sandvik aikoo jatkossa panostaa ja raportoitujen ilmoitusten määrä kasvanee jatkossa. Ilmoitusten keruu edellyttää myös avointa ilmapiiriä ja luottamusta työnantajaa kohtaan. Ilman niitä ei henkilöstö ole valmis kertomaan vapaa-ajastaan edes nimettömästi.

Sandvikilla vapaa-ajan ilmoitusten raportointi oli henkilöstölle vapaaehtoista. Tällöin on erittäin tärkeää, että henkilöstöä tiedotetaan näkyvästi tiedonkeruusta sekä kannustetaan ja aktivoidaan henkilöstä ilmoitusten tekemiseen.

Sandvikilla tehtiin tutkimushankkeen aikana muutamia vapaa-ajan turvallisuuden edistämistoimenpiteitä. Parhaiten näistä henkilöstölle jäivät mieleen heijastintenjako sekä joululahjaksi saadut turvatuotteet. Tutkimuksen kyselyyn vastanneesta (n=103) henkilöstöstä 96 % uskoi, että oikealla tavalla työnantajan toimesta tehty vapaa-ajan edistämistyö voi parantaa henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta ja lähes 90 % vastaajista halusi Sandvikin jatkavan ja edelleen kehittävän edistämistyötä. Sandvik aikookin jatkaa tiedonkeruuta myös hankkeen päätyttyä. Edistämistoimenpiteitä toteutetaan enemmän, kun saadaan enemmän tietoa henkilöstön vapaa-ajan tapaturmista.

Vapaa-ajan turvallisuuden järjestelmälliseen edistämiseen tarvitaan sekä taloudellisia että ajallisia resursseja. Näiden saaminen edellyttää sitä, että yrityksen johto arvostaa teeman riittävän korkealle yrityksen prio-

riteeteissa. Sandvikilla tämä edellytys täyttyi, mutta konkreettisten edistämistoimenpiteiden suunnittelu ja toteutus koettiin vielä osittain vaikeaksi. Tiedottamisen myötä lisääntyvä tiedonkeruun tuottama tieto tulee todennäköisesti tulevaisuudessa nostamaan vapaa-ajan turvallisuuden edistämisen painoarvoa Sandvikilla.

Vaikutukset vapaa-ajan turvallisuuteen

1. Vapaa-ajan tapaturmien lukumäärä ja vakavuus
2. Vapaa-ajan tapaturmien aiheuttamien poissaolojen osuus kaikista poissaoloista
3. Henkilöstökyselyllä kartoitettavat tiedot edistämistoimenpiteiden vaikutuksista
4. Yrityksen panostukset edistämistoimenpiteisiin (edistämistoimenpiteiden lukumäärä, ajallinen ja rahallinen panostus edistämistoimenpiteiden suunnitteluun ja toteutukseen)

Vaikutukset työturvallisuuteen

5. Työtapaturmien lukumäärä/taajuus/vakavuus
6. Henkilöstökyselyllä kartoitettavat tiedot (onko ollut vaikutuksia toimintaan työpaikalla)

Toimintatavan arviointi

7. Tiedonkeruujärjestelmän toimivuus/käytettävyys/soveltuvuus

- Lomakkeiden täyttöaste
- Avointen vastausten tarkkuus
- Järjestelmästä saatava tieto (sen hyödynnettävyys)
- Käyttökokemukset

8. Henkilöstön suhtautuminen toimintatapaan

- Suhtautuminen toimintatapaan ja yleisesti työnantajan pyrkimykseen edistää vapaa-ajan turvallisuutta
- Suhtautuminen yksittäisiin toimenpiteisiin
 - Tarjottaviin edistämiskeinoin osallistumisen/mahdollisuuksien hyödyntämisen aktiivisuus (kampanjat, henkilönsuojainten lainaaminen jne.)
 - Henkilöstön suhtautuminen yksittäisiin edistämiskeinoin (palaute)

Johdon näkökulma

9. Yritysten halukkuus jatkaa toimintatavan hyödyntämistä hankkeen päättymisen jälkeen

10. Tiedonkeruujärjestelmän tuottaman tiedon hyödyntäminen organisaatiossa, integroituminen johtamisjärjestelmään

Liite 4.2: Sandvikin vaikutusten seurannan kysely

1. Sukupuolesi
 - ☐ Mies
 - ☐ Nainen
2. Ikäsi
 - ☐ alle 20 vuotta
 - ☐ 20-24 vuotta
 - ☐ 25-34 vuotta
 - ☐ 35-44 vuotta
 - ☐ 45-54 vuotta
 - ☐ 55-64 vuotta
 - ☐ vähintään 65 vuotta
3. Miten suhtaudut työnantajan halukkuuteen edistää henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta?
 - a) Suhtaudun asiaan myönteisesti
 - b) Suhtaudun asiaan neutraalisti
 - c) Suhtaudun asiaan kielteisesti
4. Millaisia vapaa-ajan turvallisuuteen liittyviä toimenpiteitä muistat Sandvik:lla olleen viimeisen kahden vuoden aikana?
5. Mitä asioita tai millaisia ajatuksia näistä vapaa-ajan turvallisuuden teemoista on jäänyt mieleesi?
6. Mikä on mielipiteesi seuraavista väittämistä: (merkitse rastilla)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	Mahdollisia kommentteja tai tarkennuksia (voit tarvittaessa jatkaa takasivulle)
Nykyinen vapaa-ajan tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden ilmoittamismenetelmä on hyvä					
Vapaa-ajan tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista ilmoittaminen on tärkeää ja hyödyllistä					
Minulle on viimeisen vuoden aikana sattunut vapaa-ajan tapaturma, josta en kuitenkaan ole täyttänyt ilmoitusta vaaratilannetietokantaan					
Kiinnitän nykyään vapaa-ajan turvallisuusasioihin enemmän huomiota kuin ennen					
Käytän tarpeellisia suojaimia/turvavälineitä vapaa-ajalla enemmän kuin ennen (esim. pyöräilykypärää, heijastimia, henkilön-suojaimia nikkarointitöiden yhteydessä jne.)					
Tietämykseni vapaa-ajan riskeistä on lisääntynyt viimeisen kahden vuoden aikana					
Arvioin vapaa-ajan riskejä enemmän kuin ennen ("harkitsen ennen kuin teen")					
Käyttäytymiseni ei ole vapaa-ajan turvallisuuden osalta muuttunut mitenkään viimeisen kahden vuoden aikana					
Uskon, että oikealla tavalla toteutettu työnantajan tekemä vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyö voi parantaa henkilöstön vapaa-ajan turvallisuutta					
Haluan Sandvikin jatkavan ja edelleen kehittävän vapaa-ajan turvallisuuden edistämistyötä					

7. Miten Sandvikin nykyistä vapaa-ajan tapaturmien tiedonkeruutapaa voisi mielestäsi muuttaa/kehittää?
8. Millaisia toiveita tai ajatuksia sinulla on yleisesti vapaa-ajan turvallisuuden edistämiseen liittyen?

Tampereen teknillinen yliopisto
PL 527
33101 Tampere

Tampere University of Technology
P.O.B. 527
FI-33101 Tampere, Finland

Hanke on toteutettu Työsuojelurahaston tuella.



Työsuojelurahasto
Arbeitsentschädigungsfonds
The Finnish Work Environment Fund

ISBN 978-952-15-3373-0